

Jaarverslag

januari 2022 - december 2022

Bij Prins

Bij Prins, Locatie Fleddervoort

Locatienummer: 2539



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	8
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	8
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	10
3.3 Algemene conclusies	13
4 Deelnemers en medewerkers	15
4.1 Deelnemers	15
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	17
4.3 Personeel	17
4.4 Stagiairs	19
4.5 Vrijwilligers	20
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	21
5 Scholing en ontwikkeling	22
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	22
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	24
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	24
6 Terugkoppeling van deelnemers	26
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	26
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	27
6.3 Inspraakmomenten	27
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	28
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	28

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	29
7 Meldingen en incidenten	31
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	31
7.2 Medicatie	32
7.3 Agressie	33
7.4 Ongewenste intimiteiten	34
7.5 Strafbare handelingen	34
7.6 Klachten	34
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	34
8 Acties	36
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	36
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	42
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	47
9 Doelstellingen	48
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	48
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	49
9.3 Plan van aanpak	50
Overzicht van bijlagen	51

Jaarverslag

De certificering voor het keurmerk Kwaliteit Laat Je Zien is een continu proces. Iedere drie jaar vindt er een audit plaats op de zorgboerderij. In de tussentijd wordt elk kalenderjaar getoetst door middel van het jaarverslag. In het jaarverslag geeft de zorgboer(in) een weergave van alle ontwikkelingen op de zorgboerderij en legt hij/zij verantwoording af over het voldoen aan de eisen van het kwaliteitssysteem.

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Bij Prins

Registratienummer: 2537

Norgerweg 219A, 9497 TC Donderen

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 82621675

Website: <https://www.zorgboeren.nl/zorgboerderijen>

Locatiegegevens

Bij Prins, Locatie Fleddervoort

Registratienummer: 2539

Hoofdweg 32, 9341 BJ Veenhuizen

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Ver. BEZINN

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

Door middel van onderstaande vragen wordt de inhoud, van een aantal hoofdstukken, van het jaarverslag bepaald.

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen
- Ja, Zorgboerderij in beeld toevoegen

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiairs
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen
- Ja, van medicatie
- Ja, van agressie

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?

Deze vraag gaat over een enquête van de Federatie Landbouw en Zorg t.b.v. de belangenbehartiging.

- Ja

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Tweeduizend tweeëntwintig. Het eerste 'volledige' jaar als nieuwe jonge organisatie. Een jaar waarin we alle processen als jonge organisatie hebben uitgevoerd, geëvalueerd, verbeterd en gecontinueerd. En dat ging goed. Dit bleek ook uit de positieve beoordeling van de audit op Donderboerkamp in november; *"De betrokkenheid bij deelnemers is groot en ook zie ik dat de kwaliteit voor Bij Prins een belangrijk item is binnen de zorg. Dit is door de gehele organisatie terug te zien. Ik geef daarom van harte een positief advies voor voortzetting van certificering."*

Tweeduizend tweeëntwintig was ook een jaar van nieuwe ontwikkelingen. We hebben een nieuw kwaliteitskader Landbouwzorg, nieuwe mogelijkheden van zorgverlening besproken, er is een nieuw declaratiesysteem in gebruik genomen en we hebben veranderingen doorgevoerd in de begeleidingsvorm van locatie Fleddervoort die indirect ook van invloed is op Donderboerkamp.

Naast deze 'interne' ontwikkelingen hadden we ook te maken met ontwikkelingen die in gang zijn gezet door externe factoren. Door deze impulsen, zoals de sterke verhoging van de energiekosten, wijzigingen in het personeelsbestand en veranderingen in wet en regelgeving, werd van ons steeds een reactie gevraagd en vroeg dit om steeds te anticiperen op de nieuwe actualiteit.

Ondanks de hectiek zijn we er in geslaagd om, samen met de teams, goede zorg te leveren aan onze deelnemers. Dat bleek naast de audit ook uit het KTO, waaruit naar voren kwam dat de deelnemers erg tevreden zijn over de zorg en begeleiding die ze krijgen.

De genoemde hectiek maakt dat 2022 toch weer een intensief jaar is geweest en dat we na de pittige periode rond Corona niet even op adem konden komen, maar 'volle kracht' vooruit zijn gegaan. We willen daarom in 2023 vooral inzetten op continuïteit van goede zorg, kwaliteit en financiële gezondheid van de organisatie. Omdat niet alleen een individueel mens, maar ook een organisatie, behoefte heeft aan een pas op de plaats, tijd voor reflectie en oriëntatie op de toekomst vanuit een stabiele basis.

Toelichting voorafgaand aan het jaarverslag: 'Bij Prins' bestaat uit meerdere locaties: een dagbestedingslocatie in Donderen (boerderijnummer 2537) en een woonlocatie Fleddervoort met een ambulant team in Veenhuizen (boerderijnummer 2539). Het jaarverslag dat voor u ligt is het jaarverslag van locatie Veenhuizen. Bij Prins is één organisatie met één universeel kwaliteitshandboek voor alle locaties. In het jaarverslag zijn algemene onderdelen opgenomen die voor alle locaties gelden en onderdelen die alleen gelden voor de locatie waar het jaarverslag over gaat. Uit de tekst wordt duidelijk welke onderdelen voor de gehele boerderij gelden en welke bij de betreffende locatie horen. Bij de actielijst is het volgende systeem gehanteerd voor het verdelen van de acties over de verschillende locaties:

- Acties die specifiek voor 1 locatie gelden, zijn alleen opgenomen bij die betreffende locatie.

- Acties die voor meerdere locaties gelden, zijn opgenomen bij die locatie waar de verantwoordelijke(n) voor de actie werkzaam is (zijn).

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

2.2 Zorgboerderij in beeld

In de fotoreeks willen we graag inzoomen op onze locatie Fleddervoort, en u/jou de gelegenheid geven om even een 'blik naar binnen' te werpen. We bieden persoonsgerichte zorg aan unieke deelnemers, maar ook onze locatie is wel uniek te noemen. Onze woonlocatie bevindt zich in Veenhuizen. Veenhuizen heeft een opmerkelijk verleden en is de grootste Kolonie van Weldadigheid. Deze koloniën zijn in het verleden gesticht met het idee om hiermee armoede te bestrijden. Deze historische achtergrond is zo bijzonder dat Veenhuizen

UNESCO Werelderfgoed is geworden.

In een van de historische gebouwen is onze woonvorm onder gebracht. Dit oude gevangenisgebouw, is een rijksmonument met 24 cellen die we hebben verbouwd naar 6 appartementen. Naast deze zogenaamde split level appartementen beschikken we over een gezamenlijke woonruimte met keuken, waar we elkaar ontmoeten tijdens het koken en eten, spelletjes doen, koffie drinken en het vieren van heugelijke feiten.

Fleddervoort is voor onze bewoners 'thuis'.



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een algemene beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Het verdere jaarverslag geeft weer hoe aan de kwaliteit van zorg wordt gewerkt binnen de context van het hier beschreven zorgaanbod.

Belangrijke gebeurtenissen voor Bij Prins; ontmoeting en verbinding

Het jaar 2022 was het eerste volledige jaar voor onze jonge organisatie. Zoals in het voorwoord genoemd liep het procesmatig goed en geroutineerd. En dat was erg waardevol, omdat er veel ontwikkelingen waren waarop we moesten anticiperen en dan is een goede, degelijke bedrijfsvoering erg belangrijk. Ondanks de hectiek bleven de processen lopen zoals ze moesten lopen en daardoor bleef goede zorg gegarandeerd. En dat is een mooie conclusie.

In het afgelopen jaar is Corona minder belemmerend geworden. Er was weer meer ruimte voor fysieke ontmoeting, waarvan we dan ook dankbaar gebruik hebben gemaakt. Omdat we als jonge organisatie aandacht willen besteden aan "verbinding" van deelnemers, medewerkers, verwanten en betrokkenen hebben we een aantal activiteiten georganiseerd zoals beschreven is in het jaarverslag van 2021.

Allereerst heeft de CR een mooi 'Bij Prins' feest georganiseerd. Dit zat nog in het vat en was uitgesteld i.v.m. Corona, maar op 1 juli was het zover! We hadden prachtig weer, goeie muziek, een heerlijke BBQ en veel deelnemers waren uitgedost in kleding die past onder de noemer "foute boeren party". Het was fijn om elkaar op deze ontspannen manier te ontmoeten. Ook vrijwilligers waren uitgenodigd.

Na een open morgen op locatie Donderboerkamp waarbij ouders en verwanten een kijkje konden nemen bij "live-dagbesteding", is daar een team 'lunch' georganiseerd van 14-16 uur voor al het personeel van 'Bij Prins'. Ook dit was een verbindende activiteit waarbij er op een laagdrempelige manier samen gepraat en gezellig gegeten werd. Ook deze activiteit willen laten terugkomen. Het plan was om dit nogmaals te doen in 2022, maar dit is doorgeschoven naar volgend jaar. Een ander geplande activiteit: het personeelsuitje dat ook deel uitmaakte van het in 2021 gestelde doel, kon door de forse kostenstijging niet doorgaan.

Belangrijke gebeurtenissen voor Locatie en deelnemers Fleddervoort

Het vertrek van het achterwachtgezin van Fleddervoort, het gebrek aan belangstelling voor de vacature en de gevolgen hiervan hebben forse impact gehad voor de locatie Fleddervoort. In verband met de samenhang met het thema; *financiële ontwikkeling* is dit verder beschreven in het volgende hoofdstuk.

Belangrijke gebeurtenissen voor Ambulant

Naast de grote uitdaging van de personele bezetting op Fleddervoort was er bijna tegelijkertijd een tweede uitdaging; de bezetting bij Ambulant. Onder de begeleiding van ambulant was er veel (gedeeltelijke) uitval. Dit had verschillende redenen:

- 2 medewerkers met ouderschapsverlof
- 1 medewerker uit dienst
- 1 medewerker is langdurig uitgevallen door ziekte

Daarnaast heeft 1 van deze medewerkers ook aangegeven dat ze na de afronding van haar HBO studie (waarbij stage bij "Bij Prins") zich gaat oriënteren op een andere baan. Hoewel we dit een verstandige en begrijpelijke keuze vinden, geeft deze wetenschap nog meer druk op de planning in de toekomst. Eind 2022 is de zieke medewerker weer voorzichtig aan het opbouwen en is het ouderschapsverlof van 1 van de 2 medewerkers afgelopen. Er zijn vacatures geplaatst en de gesprekken lopen.

Een moment als deze is wel een moment om te reflecteren. Waar komen we vandaan, en waar gaan we naar toe. Willen we weer naar dezelfde bezetting of gaan we afschalen? Deze vraag is relevant omdat er ook een aantal deelnemers zijn uitgestroomd. Dus de vraag is vanuit welk perspectief we gaan handelen:

- Optie 1: verder op de 'oude' voet en inzetten op instroom deelnemers en nieuwe medewerkers. Of;
- Optie 2: Het aantal deelnemers handhaven of via natuurlijk verloop laten krimpen en zorgen voor balans tussen dit aantal deelnemers

en een kleiner team.

In 2023 gaan we hierover verder nadenken en een besluit nemen.

Ontwikkelingen op financieel gebied.

Als organisatie hebben wij als (financieel) doel gesteld om 2 maanden betalingscapaciteit in reserve te hebben. De ervaring in 2015, waarbij door de transitie een vertraging van de uitbetaling van zorggelden voor problemen zorgde, willen we hiermee in de toekomst voorkomen. Dankbaar kunnen we concluderen dat dit doel bereikt is, en dat daarmee een belangrijke stap gezet is met betrekking tot de continuering van de zorg. Dit doel zal blijven staan, zodat we ook de komende jaren hier scherp op blijven.

Naast dit mooie financiële bericht kwam er aan het eind van het jaar ook een forse domper. Zoals iedere Nederlandse burger heeft gemerkt zijn de energiekosten fors gestegen. Om hier aan tegemoet te komen werden ook de salarissen conform de CAO opgehoogd met een zogenaamde inflatiecorrectie. En daarom kwam de klap dubbel aan. Bijna een verdubbeling van de energiekosten voor de locatie Fleddervoort, dat doordat het een rijksmonument is, niet de meest duurzame en geïsoleerde woonomgeving is. Ook is het vastgoed overgegaan in andere handen, en hieruit voortvloeiend kregen we te maken met een huurverhoging van 11%.. Als laatste hebben we extra medewerkers aangenomen.

Het gevolg hiervan is dat we verschillende keuzes hebben gemaakt op andere terreinen om minder kosten te maken of uitgaven door te schuiven naar volgend jaar, waaronder een organisatie brede training op het gebied van oplossingsgericht werken. Deze staat nu gepland in het voorjaar (actie 31-05-2023).

Een tweede keuze die we hebben moeten maken is een deel van de energiekosten door te berekenen aan de deelnemers. We voelden ons hierover bezwaard. Daarom hebben we, voordat we hier toe over zijn gegaan, ons verdiept in de compensatieregeling of inflatiecorrectie waarvan onze bewoners gebruik kunnen maken of recht op hebben. Ook hebben we in het MT gesproken over het feit dat een financieel gezonde organisatie belangrijk is voor de continuïteit van de zorg. In het afgelopen jaar hebben we in ons netwerk gezien wat er gebeurt als hier te weinig oog voor is, en wat voor ingrijpende gevolgen dit heeft voor de bewoners, die in dat geval hun 'thuis' kwijt raakten. Ook onze externe adviseurs hebben ons geadviseerd om in 2023 en daarna scherp te letten op de financiële gezondheid van onze organisatie. Volgens de prognoses gaan alle zorgaanbieders een moeilijke financiële tijd tegemoet en het is belangrijk om onze organisatie daar op voor te bereiden. Daarom is het maken van financiële keuzes belangrijk:

- Balans tussen WMO en Wlz zorgverlening
- Passende tarieven rekenen
- Kosten besparen/spreiden
- Bewustwording van de zakelijke kant van een familie bedrijf. We zijn ons bewust geworden dat regelmatig (begeleidings) uren niet worden geregistreerd. Met name die van de managers. De oorzaak hiervan is het feit dat we vaak handelen vanuit het 'familie' gevoel. Van ouds zijn we gewend om er altijd voor onze deelnemers te zijn. Ook 'bij nacht en ontij'. 'De nabijheid die we bieden is vanuit de zorgvraag van de deelnemer relevant, maar we zijn er ook vanuit persoonlijke betrokkenheid. En op deze momenten vergeten we hier ook zakelijk naar te kijken en deze uren te registreren. We hebben dit met elkaar besproken en gaan hier in de toekomst beter op letten. Belangrijk hierbij is dat de zorgvraag en ondersteuningsbehoefte van de deelnemer leidend is. In de verantwoording van de uren wordt hier ook verantwoording voor afgelegd, en ook Bezzin kijkt hierin kritisch met ons mee.

Website

De nieuwe website is online. Het is een overzichtelijke site geworden die de sfeer en kernwaarden van Bij Prins in woord en beeld weergeeft. De laatste puntjes moeten nog op de i, maar hij is al volop in gebruik, in de zin dat we nu 'vindbaar' zijn op internet voor nieuwe deelnemers en hun netwerk en ook hebben we al vacatures geplaatst en onder de aandacht gebracht. Neem een kijkje op <http://bijprins.com/> en laat weten wat je er van vindt!

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Offerte OGW Bij Prins 2023

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Een beschrijving van de veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen. Hier wordt beschreven hoe er aan kwaliteit van zorg wordt gewerkt en hoe het kwaliteitssysteem wordt toegepast.

Zoals genoemd in het vorige hoofdstuk waren er een aantal verwachte en onverwachte gebeurtenissen waar een reactie op werd gevraagd van de organisatie. Er was sprake van de volgende ontwikkelingen die invloed hadden op de zorgverlening en het team van locatie Fleddervoort en Ambulant

Ontwikkelingen op het gebied van zorgaanbod

In het afgelopen jaar zijn er geen wijzigingen op het gebied van het zorgaanbod. Ook hebben we dit jaar geen bijzondere begeleidingsvormen ingezet in verband met Corona.

Ontwikkelingen op het gebied van financiering van de zorg.

Ambulant

Zoals beschreven in hoofdstuk 3.1. bevinden we ons met betrekking tot ambulant in een situatie waarbij we de keuze hebben uit twee verschillende opties; het continueren van de huidige werkwijze, het 'volume' van het team en het daarbij behorende deelnemersaantal. Of afschalen.

Wat hiermee samenhangt is de financiering van de zorg. Op dit moment is het niet mogelijk om de begroting rond te krijgen wanneer er alleen sprake is van financiering vanuit de WMO. Om een gezonde financiële situatie te realiseren is sturen op balans tussen Wlz en WMO financiering noodzakelijk. Ook dit is een uitgangspunt dat mee gaat met de overweging welke optie we gaan kiezen in 2023. Wat we wel zeker weten is dat we gaan 'sturen' op een hecht team dat in verbinding is met elkaar en met de organisatie. Omdat de ambulante medewerkers meer solistisch werken vraagt dat extra aandacht. Dit willen we doen door de volgende stappen:

- Inzetten op rust en stabiliteit
- Het team meer betrekken bij alle stappen van de zorg
- Team betrekken bij de sollicitatieprocedure
- Iedere 6 weken een teamlunch voor de 'verbinding'.

Fleddervoort

In 2022 heeft het beheerdersgezin van Fleddervoort aangegeven dat zij gaan verhuizen. Dit beheerdersgezin vormde de achterwacht van de zorg van Bij Prins. Hoewel de vervanging van deze achterwacht met name een uitdaging is voor de locatie Fleddervoort heeft dit consequenties voor de hele organisatie, omdat er geen nieuwe gegadigden zijn gevonden om deze functie in te vullen en omdat het financiële consequenties heeft die mogelijk van invloed zijn op de hele organisatie, en waarop we samen moeten anticiperen. Concreet betekend dit:

- rooster-technische uitdagingen omdat er slaapdiensten gedraaid gaan worden. We zullen dit met alle medewerkers samen in moeten gaan vullen.
- een nieuwe uitdaging in de vorm van woonruimte die vrij komt. Dit biedt perspectief voor nieuwe bewoners of verhuizing van bewoners die behoefte hebben aan om alles gelijkvloers te hebben door verminderde mobiliteit.
- Zolang er nog geen nieuwe bewoners zijn, maar er wel nachtdiensten gedraaid worden is het extra belangrijk om goed 'op de kleintjes te letten' omdat het jaar 2022 financieel nog meer onaangename verrassingen had in de vorm van huurverhoging door de nieuwe eigenaar van Fleddervoort, fors hogere energiekosten en verhoging van salarissen in verband met inflatiecorrectie (zie 3.1.).

Op dit moment heeft de overheid nog geen concrete invulling gegeven aan hun plan om zorgaanbieders financieel te compenseren zoals in de kamerbrief van 22 november 2022 wordt aangegeven. Ze geeft aan dat het niet de bedoeling is dat kwetsbare mensen de gevolgen ondervinden van de financiële problemen van de zorgaanbieders door de gestegen prijzen. Als zorgaanbieder zijn we het hier zeker mee eens, maar wel is het een uitdaging om met deze onverwachte kostenpost de begroting sluitend te krijgen.

Wat betreft de directe financiering van de zorg zijn er geen wijzigingen ten opzichte van vorig jaar. We leveren dezelfde zorgzwaartes en er is geen andere zorgsoort bijgekomen.

Invloed van de financiële ontwikkelingen en de hieruit voortvloeiende wijzigingen voor team Fleddervoort:

Met het beschrijven van de wijziging; 'van achterwachtgezin naar slaapdienst' vanuit het financiële perspectief zijn we natuurlijk niet klaar. Deze wijziging heeft veel impact gehad op het team, en vroeg van het management bijzondere aandacht. Want hoe krijg je een team, dat ook in de voorgaande jaren wisselingen en onrust kende, mee in deze noodzakelijke transitie? Bijkomend probleem was ook de tijdsdruk, want er moest binnen relatief korte tijd een alternatief komen, en hierdoor is er weinig tijd voor het team om 'warm' te lopen voor het idee. Het management heeft de medewerkers van de woonvorm zo optimaal mogelijk proberen te ondersteunen door:

- Het bieden van duidelijkheid en toelichten van de noodzakelijkheid van een oplossing
- Uitvragen welke oplossingen het team (als beste optie) ziet?
- Bieden van nabijheid en een luisterend oor; Concreet: Uitvragen wat nodig is voor zowel de individuele medewerker, als het team en wat als belemmering wordt ervaren.
- Het nemen van een beslissing waarbij de input van het team meegenomen wordt
- Het toelichten van het besluit naar het team
- Zorgen voor procedures, middelen en (sollicitatie) gesprekken om de alternatieve werkwijze vorm te geven
- Nabijheid bieden bij de eerste weken werken volgens de nieuwe werkwijze
- Evalueren tijdens teamvergadering(en).

Op dit moment kunnen we zeggen dat de nieuwe manier van werken vorm heeft gekregen. Dat heeft zeker wat 'gekost' voor management, medewerkers en bewoners.

- Door het vertrekken van het beheerdersgezin en de hierdoor veranderde werkwijze is een medewerker gestopt bij Bij Prins/locatie Fleddervoort. Deze medewerker was PB-er van bewoners en maakte al een aantal jaren deel uit van het team. Haar vertrek was een gemis voor alle betrokkenen.
- Er is een nieuwe medewerker aangenomen. Dit vraagt voor alle betrokkenen, inclusief de nieuwe medewerker tijd om te wennen, elkaar te leren kennen en op elkaar ingespeeld te raken.
- Er is een medewerker van de dagbesteding naar team Fleddervoort gegaan. Ook deze wisseling kost tijd en inzet van alle betrokkenen.
- De locatie manager heeft veel tijd en energie in deze wijziging moeten investeren om te zorgen dat de continuïteit van de zorg niet in gevaar kwam én dat het team optimaal ondersteund werd om deze omschakeling te accepteren en uiteindelijk ook te steunen.

Maar de nieuwe werkwijze heeft ook winst gebracht; Met de nieuwe werkwijze is de overdraagbaarheid beter geborgd. We hebben nu een heel team i.p.v. 1 medewerker die ervaring heeft met slaapdiensten draaien. Bij ziekte kent de vervanger de ins en outs van de slaapdienst, en dat was voorheen niet (altijd) het geval.

Een "beeld van het kwaliteitsproces":

- In januari is een nieuwe indeling gemaakt van de evaluaties van de protocollen. Ze zijn meer op categorie bij elkaar gezet, zodat protocollen die met elkaar te maken hebben tegelijkertijd worden geëvalueerd. Bijvoorbeeld: thema veiligheid: evaluatie calamiteitenplan, oefenen calamiteitenplan en controle blusmiddelen of thema agrarisch: evaluatie protocol verzorging vee, protocol verzorging pony's en paarden, protocol paardrijden en mensen en geboorte en abortusprotocol. Hierdoor kunnen we efficiënter werken, en worden wijzigingen ook beter doorgevoerd in het hele proces wat soms meerder protocollen behelst.
- Gedurende het jaar zijn aan de hand van de acties de protocollen geëvalueerd, eventueel aangepast en geactualiseerd wat betreft het versie nummer en toegevoegd aan het KHB. De vervallen versies zijn gearhiveerd. Bij het evalueren bevroop de kwaliteitsmedewerker het gevoel dat we sommige protocollen en werkinstructies vaker evalueerden dan noodzakelijk. Zaken rond medicatie en veiligheid zijn goed om jaarlijks met elkaar te bespreken zodat we het allemaal weer 'scherp' hebben. Maar er zijn ook protocollen waarvan we het idee hadden dat dit onnodig is, en eens per twee jaar ook voldoende is, zoals bij het protocol toilet schoonmaken.. De kwaliteitsmedewerker heeft deze vraag besproken met mensen uit het netwerk en met de auditor tijdens de audit op DBK. Hier kwam uit naar voren dat in het ziekenhuis veel protocollen eens per twee jaar worden geëvalueerd. Ook de auditor bevestigde dat in veel gevallen dit toereikend is. De komende periode zullen de protocollen die geëvalueerd worden beoordeeld worden op urgentie en aan de hand van deze beoordeling opnieuw worden geagendeerd in de actielijst.
- In april heeft het hele kwaliteitshandboek een update gehad. De aanleiding was een storing in het systeem, en we hebben dit moment gebruikt om eens kritisch naar ons KHB te kijken. Aan de hand van een inventarisatie zijn alle documenten beoordeeld op: zichtbaar of niet zichtbaar (bij sommigen werkten door de storing de linken niet en waren ze dus niet zichtbaar bij het aanklikken van de link), handhaven of verwijderen, opnieuw toevoegen/vervangen/vernieuwen. Alle verouderde documenten van voor de overgang Boerderij Prins-> naar Bij Prins zijn verwijderd, ook zijn documenten geactualiseerd; bijvoorbeeld de CAO.
- In hoofdstuk 8 actielijst zijn acties met betrekking tot het evalueren van documenten en processen beschreven.
- Op locatie Fleddervoort heeft een keuring plaatsgevonden met betrekking tot de legionella preventie.

Audit Bezinn

Op 21-04-2022 heeft een locatie bezoek/ audit plaats gevonden vanuit Bezinn. De Scope van deze audit lag bij de locaties voor dagbesteding. Omdat we ook voor de locatie Fleddervoort samenwerken met deze partij, is een positieve beoordeling van de dagbesteding ook voor de woonlocatie van belang. De audit was hierbij gericht op verschillende processen van de zorgverlening zoals:

- De administratieve verwerking van cliënt-gegevens
- de registratie van de aanwezigheid en geleverde zorg
- Personeel
- kwaliteitssysteem
- Doelgroep en zorgaanbod
- Tevredenheid
- zorgdossiers

Verder was er tijdens het gesprek ruimte om de samenwerking in zijn algemeenheid te bespreken. Het was een goed overleg en dit bedrijfsbezoek werd met een positieve beoordeling afgesloten. In de bijlage het auditverslag.

Mextra

Met ingang van oktober heeft Bezinn een nieuw systeem om te kunnen registreren en factureren; Mextra. Maar Mextra kan meer. Het kan ook gebruikt worden als een op zichzelf staand ECD. Op het moment van schrijven is het voor Bezinn en partners nog niet helemaal duidelijk of Mextra voldoet aan de verwachtingen van Bezinn en de aangesloten zorgaanbieders. Ook voor Bij Prins die momenteel ZilliZ gebruikt als ECD heeft dit mogelijk gevolgen. We hebben besloten om het verder uitwerken van ZilliZ 'on hold' te zetten, en nog geen stappen te nemen om dossiers over te zetten naar Mextra totdat hier meer duidelijk over is.

Medicatiecommissie: Dit jaar zijn we op 26 juni bij elkaar gekomen. We hebben tijdens dit overleg medicatie gerelateerde protocollen geëvalueerd, hebben een casus besproken en hebben aan de hand van de verkorte thermometer medicatiebeleid van de IVM ons medicatiebeleid 'ge-audit'. Verslag en instrument IVM: zie bijlagen. In het algemeen scoorden we goed op het medicatieproces. Er waren slechts 3 aandachtspunten die naar voren kwamen. Deze hebben we in de commissie besproken.

Stoelendans

In het afgelopen jaar is de taakverdeling van Eline en Luuk veranderd. Waar eerst beide managers de verantwoordelijkheid hadden voor een "eigen locatie", is in de loop van dit jaar een begin gemaakt van een locatie overstijgende werkwijze waarbij de taakverdeling beter is gaan aansluiten bij de competenties van beide managers. Op deze manier worden deze competenties beter benut. Onderdeel van deze wijziging is "de stoelendans" waarbij beide managers echt van plaats wisselen. Op deze manier kunnen ze waardevolle inzichten opdoen, vanuit de idee dat je beter iets kunt ervaren, dan er tegen aankijken. Doordat alle belangrijke zaken worden besproken tijdens het strategisch/management overleg blijft de overdraagbaarheid van taken, en daarmee de continuïteit geborgd.

Wtza

Vanaf 1 januari 2022 is de Wet toetreding zorgaanbieders in werking getreden. Het is een wet die voor veel zorgboerderijen ongewenste 'bijwerkingen' heeft. Diverse brancheorganisaties hebben zich dan ook sterk gemaakt om hun netwerk zo goed mogelijk voor te lichten en toe te rusten. Ook wij hebben deelgenomen aan diverse fysieke en digitale informatie bijeenkomsten die zijn georganiseerd door Bezinn, de FLZ, NVTZ, Dirk Zwager etc. We hebben ons verdiept in de volgende vragen:

- Staan we in het register van zorgaanbieders? -> Ja
- Zijn we vergunning plichtig-> Ja
- Wat houdt de jaarverantwoording in?
- Hoe organiseren we intern toezicht?
- Wie gaan we hier voor vragen?
- Hoe moet de profielschets eruit zien?
- Op welke wijze moeten de statuten gewijzigd worden?
- Hoe moet de 'werkinstructie' intern toezicht eruit gaan zien? Hoe gaan we toezichthouders betrekken bij onze organisatie zodat zij hun werk als "blik van buiten" kunnen uitvoeren en ons kunnen helpen te reflecteren op onze processen? (actie 15-02-2023)

Op een aantal vragen hebben we al antwoord. Zo wil Bezinn een faciliterende rol gaan spelen in het organiseren van het intern toezicht. Simpel gezegd wordt er een roulatiesysteem opgezet, waarbij leden de 1e persoon zijn van het intern toezicht. Hierbij wordt rekening gehouden met de eisen aan intern toezicht vanuit de wet. Bezinn zelf zal ook iemand leveren. Het advies van de NVTZ was om als derde dan een persoon te kiezen die "niets" heeft met de zorgboerderij 'scene', en vanuit een ander vakgebied nieuwe inbreng heeft. We willen

als organisatie de constructie van Bezinn nog onder de loep nemen omdat we niet zeker weten of dit wet-technisch zo kan. We zijn in gesprek met een mogelijke eerste toezichthouder. En er is een profiel opgesteld. Zie bijlage. En er is een actie geagendeerd om de werkinstructie te schrijven (actie 15-02-2023).

Ondersteunend netwerk

Als zorgonderneming redeneren we vanuit het idee; "Ieder zijn vak". Dat betekent dat we zorgen dat we goed zijn in wat we doen, maar ook blijven bij wat we doen. Is er behoefte aan andere vaardigheden, kennis en kunde, dan maken we gebruik van de expertise van anderen. Het afgelopen jaar hebben we samengewerkt met de volgende 'partners':

Zorginhoudelijk:

- MEE
- Stichting Bezinn Zorg
- GZ psycholoog
- Orthopedagoog
- Verslavingszorg Noord Nederland
- Huisartsen en apotheek
- Veilig thuis
- wijkagent
- Trajectbegeleider
- Clientondersteuners
- psychiatrisch verpleegkundige
- Fysiotherapeut
- Federatie Landbouw en Zorg

Overige samenwerking

- Fiscalist
- Coach voor managers
- Externe organisatie voor het bouwen van de website
- Ficiant voor advies in communicatie en organisatie DNA

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Voorstel indeling acties
- Locatiebezoek Bezinn/Audit 21-04-2022
- Verslag medicatie commissie
- Verkorte thermometer IVM
- Profielschets toezichthouder

3.3 Algemene conclusies

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de ontwikkelingen en situaties die bij "3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij" en "3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces" zijn beschreven.

De ontwikkelingen met de meeste impact:

Het team van ambulant was door ziekte, ouderschapsverloven en vertrek van personeel onderbemand en de planning was een uitdaging. Inmiddels komt er meer rust en kunnen we met elkaar gaan na denken over de richting die we willen inslaan en wat daarvoor nodig is. Waar we in ieder geval in willen investeren is rust, stabiliteit en eenheid binnen het team. Hiervoor zijn concrete aandachtspunten geformuleerd (zie actie).

Zoals aangegeven heeft met name de verhuizing/het vertrek van het achterwachtgezin grote invloed gehad op locatie Fleddervoort. We hadden de kwetsbaarheid van deze situatie al wel in beeld, maar hier nog niet op geanticipeerd. Daarmee hebben we een leerpunt te pakken. Hoewel we heel bewust nadenken over continuïteit en overdraagbaarheid waren we ons onvoldoende bewust van de urgentie van

het zoeken naar een alternatief voor deze constructie. Dit heeft ons doen nadenken of er ook nog op andere plekken onvoorziene risico's zijn. In het strategisch overleg hebben we hierover gesproken en we zijn tot de conclusie gekomen dat het risico voor wijzigingen in het personeelsbestand en het vervolgens niet kunnen opvullen van deze lege plekken, het grootste risico vormt en voor alle locaties geldt. Maar in dit geval is het stellen van de 'diagnose' niet het begin van het herstel. Alle zorgaanbieders kampen namelijk met dit probleem. Wat we wel kunnen doen is werken aan een 'aantrekkelijke' organisatie voor nieuwe, maar vooral onze huidige medewerkers. Hierbij willen we aandacht (blijven) besteden aan:

- Goede arbeidsvoorwaarden volgens CAO GHZ
- Mogelijkheid tot uitbreiding van de contracten in aantal uren
- Eenmalig extra compensatie brandstof
- Ruimte voor scholing en ontwikkeling
- Verbinding met de organisatie; het voortzetten van het doel wat we ons al in 2021 gesteld hebben.
- Meer uitdaging door toename van verantwoordelijkheid en daarmee een stuk vrijheid bij het uitvoeren van de werkzaamheden

Hierop aansluitend:

Het afgelopen jaar was ook een jaar van investeren in verbinding. Verbinding met deelnemers, maar zeker ook met medewerkers en het netwerk van Bij Prins. De contacten konden geïntensiveerd worden, er was weer ruimte voor informele ontmoeting en met name Luuk Prins heeft zich sterk gemaakt voor het onderhouden van het huidige netwerk en het zoeken naar nieuwe ingangen en mogelijkheden. Al met al kunnen we zeggen dat we het doel dat we ons gesteld hadden (*jaarverslag 2021; Het komende jaar wordt er gewerkt aan betere communicatie en meer eenheid binnen de organisatie, door het inzetten van diverse acties*) is behaald. Omdat op dit vlak nog meer winst behaald kan worden, en omdat er een aantal ideeën momenteel in de uitwerfphase zitten nemen we dit doel ook mee naar 2023.

Financieel was het, zoals eerder beschreven, een zwaar jaar. Ondanks dat we alle zeilen bij moesten zetten, en een aantal investeringen door moesten schuiven naar 2023, is het ons gelukt om ons doel met betrekking tot de betalingscapaciteit te behalen. Dit doel was: *Continuïteit van zorg:*

'Bij Prins behoudt, om de continuïteit van de zorg te waarborgen, 2 maanden betalingscapaciteit in reserve. Plotselinge en onvoorziene financiële tegenslagen, zoals vertraging in uitbetaling van de zorggelden zoals we in 2015 tijdens de transitie hebben meegemaakt en tijdens de corona-pandemie in 2020, kunnen met die reserve worden opgevangen.

We zijn erg dankbaar en trots dat dit, ondanks de financiële tegenvallers is gelukt. Omdat dit doel ieder jaar opnieuw actueel is, gaat dit doel ook mee naar 2023.

Conclusie Kwaliteit

Dit jaar hebben we gezien dat kwaliteit en daarmee procesmatig werken goed geborgd is in de organisatie. Dat hebben we niet alleen bevestigd gekregen vanuit de audit van Bezin en de audit van KLJZ, maar dat hebben we ook zelf ervaren. Te midden van de hectiek konden we steunen op ingeslepen en grondig doorontwikkelde processen. Dat maakte dat de zorgverlening goed is verlopen ondanks de genoemde knelpunten. Ook in het komende jaar willen we op deze voet doorgaan. We verwachten geen grote wijzigingen hierin. Want zoals de auditor beschrijft in het auditverslag is dat goed voor elkaar: *"Heel sterk zijn het grote kwaliteitsbewustzijn, het continu blijven ontwikkelen en waar mogelijk verbeteringen doorvoeren"*

Met deze conclusie kunnen we ook vaststellen dat ons doel:

"Het behouden van de huidige kwaliteitsstandaard", is behaald. De uitwerking van dit doel (missie en visie, KTO, MTO) worden verder in dit jaarverslag besproken. Van het punt *'Bij Prins is in het bezit van het keurmerk 'Kwaliteit laat je zien' van de Federatie Landbouw en Zorg of een vergelijkbaar kwaliteitskeurmerk', kunnen we zeggen dat het behaald is.*

Ondersteunend netwerk

Het ondersteunend netwerk is passend en biedt ons ondersteuning en de mogelijkheid tot collegiaal overleg en reflectie. Ze functioneren voor ons als de zogenaamde 'blik van buiten' uit het kwaliteitskader landbouwzorg. Daarnaast is het belangrijk om te beseffen waar de grenzen van je kennis en kunde liggen en waar het beter is om externe deskundigheid in te zetten. Het is goed om te concluderen dat die mogelijkheid er voor ons is, en dat we die ook benutten.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

Een beschrijving van de doelgroepen, het aantal deelnemers en de wijzigingen hierin.

Doelgroepen en zorgzwaartes

Binnen 'Bij Prins' kunnen deelnemers zorg ontvangen van meerdere locaties. Het totaal van 'Bij Prins' betreft het totaal aantal unieke deelnemers, hierin worden deelnemers dus maar 1 keer geteld. Bij veel deelnemers is er sprake van een combinatie van ziektebeelden waardoor meerdere doelgroepen van toepassing zijn. Voor elke deelnemer is slechts één doelgroep geselecteerd.

Binnen Locatie Veenhuizen wordt Wonen geboden met daarnaast ambulante (woon)begeleiding. Deze zorg wordt geboden vanuit de WMO en de Wlz. Het kan hierbij gaan om de volgende zorgzwaartes:

- LVG Wonen met intensieve behandeling en begeleiding, kleine groep (Wlz)
- LVG Wonen met zeer intensieve behandeling en begeleiding (Wlz)
- LVG Besloten wonen met zeer intensieve behandeling en begeleiding (Wlz)
- VG Wonen met begeleiding en intensieve verzorging (Wlz)

VG Wonen met intensieve begeleiding en intensieve verzorging (Wlz)
VG Wonen met intensieve begeleiding, verzorging en gedragsregulering (Wlz)
WMO-dagbestedingsindicatie, inclusief de dagbesteding horend bij beschermd wonen (WMO)

Beginsaldo (01-01-2022) totaal Bij Prins: 39 deelnemers

Beginsaldo (01-01-2022) Locatie Veenhuizen (2539): 27 deelnemers (22 Ambulant en 5 Fleddervoort)

Samenstelling Locatie Veenhuizen (2539)

18 deelnemers met een verstandelijke beperking

7 deelnemers met een psychiatrische/ psychische hulpvraag

2 deelnemers met niet aangeboren hersenletsel

Eindsaldo (31-12-2022) totaal Bij Prins: 33 deelnemers

Eindsaldo (31-12-2022) Locatie Veenhuizen (2539): 23 deelnemers (17 ambulant en 6 Fleddervoort)

Samenstelling Locatie Veenhuizen (2539)

14 deelnemers met een verstandelijke beperking

7 deelnemers met een psychiatrische/ psychische hulpvraag

2 deelnemers met niet aangeboren hersenletsel

Instroom in 2022 totaal Bij Prins: 3 deelnemers

Instroom in 2022 Locatie Veenhuizen (2539) 1 deelnemers

Samenstelling instroom Locatie Veenhuizen

1 deelnemers met een psychiatrische/ psychische hulpvraag

Uitstroom in 2022 totaal Bij Prins:

Uitstroom in 2022 Locatie Veenhuizen (2539) : 5 deelnemers

Samenstelling uitstroom Locatie Veenhuizen (2537):

2 deelnemer met een verstandelijke beperking

1 deelnemers met een psychiatrische/ psychische hulpvraag

Redenen van uitstroom

Redenen voor uitstroom in Locatie Veenhuizen (2539):

Verhuizing

Andere zorgaanbieder o.a. i.v.m. toename zorgvraag

Geen ondersteuningsbehoefte meer

In 2022 waren er geen aanpassingen in het beleid ten aanzien van instroom of uitstroom.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de deelnemersgroep en wijzigingen hierin.

Totaal aantal deelnemers

Uit het overzicht van in- en uitstroom blijkt dat het aantal deelnemers voor heel 'Bij Prins' aanzienlijk is gedaald (daling van 51 naar 39 deelnemers). Na 2020 waarin er sprake was van een stijging van het aantal deelnemers, daalde het aantal deelnemers in het afgelopen jaar. Deze daling wordt deels veroorzaakt door motivatie vanuit de deelnemer (verandering van leefomgeving, verandering van zorgvraag en hieruit voortvloeiend; verandering van indicatie) en deels is dit het gevolg van focus op de juiste match tussen de zorgvraag van de deelnemer en het zorgaanbod van 'Bij Prins'. Inmiddels is duidelijk welke zorgvragen wel en niet passen bij het zorgaanbod van 'Bij Prins'. Er is nu ruimte voor nieuwe instroom, waarbij een goede check bij instroom belangrijk blijft.

Met betrekking tot Locatie Fleddervoort/Veenhuizen (wonen en ambulante begeleiding) blijkt dat het aantal deelnemers ook is gedaald; beginsaldo 27 (22 ambulant en 5 Fleddervoort, eindsaldo 23 (17 ambulant en 6 Fleddervoort).

In en uitstroom wordt regelmatig besproken in het strategisch overleg. Zoals genoemd in hoofdstuk 3 willen we voor 2023 gaan beoordelen hoe we verder gaan met de ambulante woonzorg. Inzetten op toename van instroom, of juist afschalen en de balans zoeken tussen deelnemers en medewerkers. Ook voor Fleddervoort zal in 2023 duidelijkheid komen of we de vrijgekomen ruimte gaan gebruiken voor extra deelnemers. De conclusie is dus dat de instroom eigenlijk te weinig is, maar dat we door de wijzigingen die op stapel staan, dit even 'on hold' zetten zodat we doordachte keuzes kunnen maken alvorens te handelen.

De procedure van uitstroom verloopt goed. We besteden tijd aan een warme overdracht en/of nazorg. Mensen gaan 'goed' weg. Dat blijkt ook uit het feit dat mensen ook de weg terug vinden als blijkt dat het toch niet goed gaat zonder ondersteuning.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.3 Personeel

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met het personeel op de zorgboerderij.

Zoals is beschreven in hoofdstuk 3.1 en 3.2 werd het thema personeel van locatie Veenhuizen in de loop van 2022 een 'hoofdpijndossier'.

Het tegelijkertijd oplossingen zoeken voor zowel ambulante als Fleddervoort hebben de managers de nodige hoofdbrekers gekost.

Voor 2022 kunnen we daarom stellen dat beide teams niet stabiel waren als gevolg van:

- verhuizing
- niet te vullen vacature
- uitval door ziekte
- ouderschapsverlof.

In de tabel een overzicht van alle locaties van Bij Prins waaronder locatie Veenhuizen:

Locatie	Aantal 01-01-2022	Aantal 31-12-2022	Instroom	Uitstroom
Totaal Bij Prins	26	26	2	2
Algemeen	5	5	0	0
Donderen 2537	13	12	0	1
Veenhuizen (ambulante en wonen) 2539	11	11	1	1

De reden van uitstroom van een personeelslid van locatie Veenhuizen was een nieuwe baan.

De input van het personeel is belangrijk. Het personeel heeft diverse mogelijkheden om mee te denken en feedback te geven:

- Teamvergadering
- MTO
- Functioneringsgesprekken

Functioneringsgesprekken

Elk personeelslid heeft minimaal 1 functioneringsgesprek per jaar aan de hand van het formulier functioneringsgesprek. Wanneer er sprake is van bijzonderheden zijn er ook tussentijdse gesprekken. Reden hiervoor kan zijn dat zaken niet soepel lopen, de mogelijke inzet van personeel op andere locaties en bij langdurige ziekte. Wanneer iemand langdurig ziek is wordt er veel aandacht besteed aan het contact. Dit is voor beide partijen belangrijk. De werkgever/organisatie kan zo beter inschatten wat nodig is voor de organisatie (vervanging), maar ook vinden we het belangrijk dat de relatie wordt onderhouden met de werknemer zodat de terugkeer van het zieke personeelslid goed kan verlopen.

Uit de functioneringsgesprekken van personeel kwam o.a. naar voren dat ze blij zijn met de CAO. Er is voor het personeel meer duidelijkheid met betrekking tot rechten en plichten. Hierop voortbordurend ontdekten de managers dat ze juist nog niet voldoende op de hoogte waren van de CAO. Hiervoor is een actie aangemaakt voor 01-04-2023.

Tijdens de functioneringsgesprekken is verder gesproken over het oppakken van een aantal (coördinerende) taken. Hier is positief op gereageerd. Op deze manier willen we onze medewerkers meer regie en verantwoordelijkheid geven en dus ook een stuk vrijheid om hun werk uit te voeren. Naast een betere verdeling van taken verwachten we ook dat het personeel ook meer verbinding gaat ervaren met onze organisatie. En dat is weer van belang voor het 'binden' van het personeel.

MTO

Zoals elk jaar, is er ook dit jaar weer een medewerker tevredenheid onderzoek (MTO) afgenomen. De vragenlijsten zijn ingevuld in de maand oktober/november. Het onderzoek is uitgevoerd via Survio waarmee de anonimiteit geborgd is. Er is een presentatie van het MTO getoond in de teams van Ambulant en Fleddervoort.

Uit het bespreken van de presentatie en het verslag van het MTO kwamen vanuit de teams de volgende zaken naar voren:

Fleddervoort:

Het team geeft aan dat er veel veranderd is en dat ze hopen op een rustigere periode. Ze geven aan het fijn te vinden dat ze op de hoogte worden gehouden van het financiële plaatje van FV. Hierdoor ontstaat meer bewustwording. Ondanks de wijzigingen geeft het team aan dat het op organisatorisch niveau goed loopt. De CAO wordt gewaardeerd. Het team stelt zich ten doel om samen met de bewoners bewuster om te gaan met financiën, milieu en een gezonde organisatie.

Ambulant:

Ook team ambulant geeft aan dat er behoefte is aan rust. Medewerkers ervaren het team als 'los zand'. Om dit te verbeteren is samen met hen een aantal afspraken gemaakt:

- Inzetten op rust en stabiliteit
- Het team meer betrekken bij alle stappen van de zorg
- Team betrekken bij de sollicitatieprocedure
- Iedere 6 weken een teamlunch voor de 'verbinding'.

(Zie ook actie 31-12-2023)

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Presentatie sheets MTO 2022
- 2023-01-26 Evaluatie Fobo's

4.4 Stagiairs

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met de stagiairs op de zorgboerderij.

In de leer bij 'Bij Prins'

In 2022 waren er ook weer stagiaires die binnen 'Bij Prins' hun vak hebben geleerd en de begeleiders en deelnemers een handje hebben geholpen. Op locatie Veenhuizen was er 1 stagiair op locatie Fleddervoort. Ze volgde de opleiding Persoonlijke begeleider niveau 4. Ambulant had dit jaar geen stagiair. Wel hebben we 'meegenoten' van de stage van een van de medewerkers van ambulant. Voor haar opleiding HBO Social Work moest ze samen met een studiegenoot een zogenaamd moreel beraad organiseren. Hiervoor had ze meerdere collega's uitgenodigd. Aan de hand van casussen werden alle aanwezigen uitgedaagd om na te denken om naar een dilemma vanuit verschillende perspectieven te kijken, en deze perspectieven te wegen in het belang van de cliënt, de organisatie en betrokkenen. Het was voor onze medewerkers een vrij onbekende manier van het benaderen van een dilemma. Het heeft de medewerkers geprikkeld om zich hier meer in te verdiepen, en was hiermee een waardevolle ervaring.

Alle stagiaires zijn begeleid door een begeleider of leidinggevende met minimaal hetzelfde opleidingsniveau als de stagiaire. De stagiaires voeren de taken uit zoals die zijn beschreven in hun functiebeschrijving. Zij voeren deze werkzaamheden uit onder verantwoordelijkheid van de aanwezige begeleiders. Elke stagiaire heeft regelmatig (meestal wekelijks of eens per twee weken) een voortgangsgesprek met de stagebegeleider, daarnaast is er (minimaal) 1 beoordelingsgesprek met een docent van de opleiding erbij. De stage coördinatie werd in 2022 gedaan door de manager van Bij Prins.

Ontwikkeling:

Ten opzichte van 2021 is het aantal stagiairs gelijk gebleven. Het aantal lerend begeleiders is afgenomen op locatie Donderboerkamp, maar dit is volgens verwachting/beleid omdat het scholingsniveau van de begeleiders op niveau is.

Vanuit de stagiairs is geen specifieke feedback gekomen die verandering van beleid tot gevolg had.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.5 Vrijwilligers

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met de vrijwilligers op de zorgboerderij.

Vrijwilligers; aantal en taken

In 2022 waren er 14 vrijwilligers werkzaam bij 'Bij Prins'. In totaal werkten zij ongeveer 80 uren per week voor 'Bij Prins'. Acht vrijwilligers zijn werkzaam vanuit locatie Donderen (2537). Vijf vrijwilligers werken organisatie breed. In het kwaliteitssysteem zijn ze toegevoegd aan het kwaliteitssysteem van Locatie Donderen omdat zij daar het meeste werkzaam zijn. Eén vrijwilliger werkt alleen voor Locatie Veenhuizen (2539). In juni en december zijn 3 vrijwilligers uitgestroomd die organisatie breed betrokken waren (2) en in het weekend voor de dieren zorgden op Donderboerkamp (1).

Ten opzichte van 2021 is het aantal vrijwilligers met 4 gestegen. We hebben hier actief beleid op gevoerd door een bericht te plaatsen in het plaatselijke krant. Hier kwam een goede respons op, waarmee met de extra inzet het gemiddeld aantal uren naar beneden ging. Want ook hier geldt; vele handen maken licht werk.

Gezamenlijk vervullen de vrijwilligers de volgende taken:

- Gezamenlijk vervullen de vrijwilligers de volgende taken:
- coachen van de deelnemers in de cliëntenraad
- vertrouwenspersoon voor alle deelnemers
- onderhoud terrein Donderen
- dieren verzorgen in het weekend in Donderen
- ondersteuning in de houtwerkplaats
- koken op de woonlocatie
- groepsactiviteiten organiseren (kniepertjes bakken, barbecue, bingo, kerststukjes maken)
- individuele activiteiten met deelnemers ondernemen
- maken van de Donderslag (nieuwsblad van 'Bij Prins')

In de loop van 2022 heeft de vrijwilliger die als coach betrokken was bij de cliëntenraad aangegeven te gaan stoppen. Nog voor zijn afscheid in december werden we opgeschrikt door het bericht dat deze vrijwilliger plotseling is overleden. We denken in dankbaarheid terug aan zijn betrokkenheid en denken aan zijn vrouw en geliefden die zo plotseling zonder hem verder moeten.

Alle vrijwilligers hebben een vast aanspreekpunt binnen 'Bij Prins'. In de meeste gevallen is dat de leidinggevende van de locatie. Daarnaast is de manager van de locatie in Veenhuizen eindverantwoordelijk voor het vrijwilligersbeleid en het organiseren van de vrijwilligersdag. De frequentie van de voortgangsgesprekken met vrijwilligers varieert per persoon. Elke vrijwilliger heeft gemiddeld één keer per jaar een evaluatiegesprek.

Op 11-05-2022 hebben we gezellig met alle vrijwilligers gegeten als dank voor hun inzet. Tijdens het eten (lopen buffet) was er naast tijd voor ontmoeting en kennismaking ook ruimte voor afstemming en evaluatie met de vrijwilligers. Verder hebben we met de nieuwe vrijwilligers de overeenkomsten getekend en de documenten nagelopen.

Op 1 juli hadden we opnieuw de hele groep vrijwilligers bij elkaar ter ere van het Bij Prins feest. Het was een erg leuke ontmoeting.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de inzet en omgang met personeel, stagiairs en vrijwilligers.

Conclusies personeel

Het afgelopen jaar was de personele bezetting een uitdaging door verschillende oorzaken. Een goede planning koste daardoor aardig wat hoofdbrekers en we zijn hierdoor nog meer gaan inzien dat investeren in je personeel erg belangrijk is. Om te werken aan de verbinding als organisatie met de medewerkers en de verbinding tussen medewerkers onderling hebben we de volgende doelen opgesteld:

- Door medewerkers meer regie, verantwoordelijkheid én vrijheid te bieden zorgen we voor een betere taakverdeling en verbinding met de organisatie.
- Door te begeleiden vanuit een gemeenschappelijke "huis-methodiek" creëren we meer duidelijkheid naar de deelnemers en eenheid binnen de teams.
- Door het bieden van een veilige werkomgeving, goede samenwerking en goede communicatie dragen we bij aan stabiele flexibele teams en een sterke organisatie.

Deze doelen zijn opgenomen in de actielijst (31-12-2023)

Bevoegd en bekwaam personeel

Het afgelopen jaar was het personeel toegerust om haar werk te verrichten. Het personeel is gepast geschoold en daarnaast bevoegd en bekwaam door de structurele scholing op het gebied van medicatietraining.

Stagiairs

Het afgelopen jaar is het aantal stagiairs gelijk gebleven. Er zijn geen collega's die werken en leren combineren als gevolg van het feit dat het opleidingsniveau op peil is. De contacten met scholen en zichtbaarheid op stagemarkt.nl is goed, de externe stagiaires die op zoek zijn weten ons goed te vinden. Daarnaast zullen we vanaf het komende jaar nog beter te vinden zijn door de ingebruikname van de nieuwe website. Er is op dit punt geen aanleiding om verdere actie te ondernemen.

Vrijwilligers

We zijn dankbaar voor de grote inzet van onze vrijwilligers. Ze leveren een waardevolle bijdrage als het gaat om de werkzaamheden in de weekenden en daarnaast zijn ze 'de slagroom op de taart' door dat lekkere bakje soep, als redacteur van ons eigen 'Bij Prins Magazine', als coach van de cliëntenraad en als chauffeur.

Op dit moment zijn we actief op zoek naar intern toezichthouders inzake de Wtza (Locatie overstijgend) (actie 31-07-2023) . Voor de overige functies zijn voldoende vrijwilligers.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(-in) een beschrijving van de opleidingsdoelen en de gevolgde opleidingen waarmee de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil worden gehouden. Wie welke opleidingen hebben gevolgd en of de gestelde doelen zijn behaald. Door veranderingen in doelgroepen of zorgzwaarte, veranderingen in wetgeving, etc. zal scholing regelmatig nodig zijn. Daarnaast is het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek belangrijk voor de ontwikkeling van de zorgboer(in) en medewerkers.

Voor 2022 en verder waren 3 opleidingsdoelen geformuleerd, hieronder wordt per doel aangegeven of het doel bereikt is. Het gaat hierom alle scholing, dus voor beide locaties van Bij Prins.

Scholingsdoelen voor 2022:

1. De kennis van medewerkers met betrekking tot BHV blijft up to date (actie 01-10-2022). Dit doel is bereikt.
2. Het bestuur onderzoekt in de komende 3 maanden de mogelijkheden om de scholing aan te bieden door middel van in-company training waardoor het scholingsniveau gewaarborgd blijft. Dit doel is ook bereikt. Omdat er niet voldoende eigen initiatief getoond werd is besloten om een in company training in te zetten. Vanuit financieel oogpunt is besloten om dit naar het voorjaar van 2023 te schuiven (zie hoofdstuk algemeen).
3. Het bestuur zet het komende jaar in op imagoverbetering van scholing en training, door de inzet van de hieronder beschreven methoden, om de motivatie van medewerkers voor scholing te stimuleren.

Dit doel is niet behaald/wel behaald. Dat klinkt tegenstrijdig, maar het komt er hier op neer dat er wel aandacht aan is besteed in het MT/Strategisch overleg en in de organisatie, maar dat de medewerkers niet meer initiatief tonen. We trekken hiermee de conclusie dat deze verantwoordelijkheid bij ons als bestuur/management ligt en dat we vanuit deze verantwoordelijkheid willen handelen. Ook in het komende jaar willen we medewerkers blijven prikkelen om zich, in het belang van de organisatie, maar zeker ook vanuit hun eigen belang te blijven ontwikkelen.

Voortgang scholingsdoelen voor de komende 5 jaar (2022-2025):

1. De kennis van medewerkers met betrekking tot BHV en brandpreventie blijft up to date. Dit doel is voor dit jaar bereikt en hiermee liggen we op schema.
2. Leidinggevende medewerkers hebben minimaal een opleiding op hbo-niveau (minimaal Associate degree). De manager is bezig met de afronding van haar opleiding, en ook hiermee liggen we op schema.

Scholing 2022

In 2022 hebben de volgende scholingen plaatsgevonden.

- Alle medewerkers en managers hebben de (herhalings)cursus BHV inclusief brandpreventie gedaan en positief afgerond . Hiermee is kennis en kunde op het gebied van veiligheid, bedrijfshulpverlening en brandpreventie op orde. (Juli 2022)
- Alle medewerkers die een actieve rol spelen in het medicatieproces hebben hun certificaat behaald met betrekking tot medicatie. Die

gaat volgens de methode cyclisch scholen waarbij 3 verschillende e-learningen per jaar worden afgewisseld.

Alle medewerkers volgen:

- Basiskennis medicijngebruik in de gehandicaptenzorg
- Vaardigheden bij medicatie geven
- Medicijn groepen gehandicaptenzorg deel 1

De vervolgm modules worden afgestemd op de werkplek van de begeleider. Bijvoorbeeld:

- Medicijn groepen GGZ deel 1
- Medicatie en suïcide
- Opfrismodule Medicijngebruik gehandicapten zorg 2
- Er wordt altijd gestart met 'Basiskennis medicijngebruik in de gehandicaptenzorg', gevolgd door 'Vaardigheden bij medicatie geven'.

Alle medewerkers hebben hun vereiste trainingen doorlopen en positief afgerond. Dit wordt gecontroleerd door de manager en vastgelegd tijdens het functioneringsgesprek.

- Een van de managers is bezig met het afronden van de opleiding; HBO Organisatie, Verandering en Coaching

De kwaliteitsmedewerker en de boekhouder hebben zicht verdiept in de Wtza door middel van training en Webinars:

- Wtza intern toezicht NVTZ 12-12-2022
- Wtza Beziin 12-12-2022

De beleidsmedewerkster kwaliteit heeft de volgende training gevolgd:

- Webinar jaarverslag schrijven bij meerdere locaties door de FLZ 30-11-2022
- ECD voor gevorderden door CBZ 24-11-2022; *meer kennis en kunde over het werken in het ECD en de link met kwaliteitskaders*
- Webinar Social Farms FLZ 04-10-2022 *meer kennis over Zorgboerderijen in Europa*
- Webinar Werken met planten en dieren FLZ 03-10-2022 *meer kennis over de kracht van planten en dieren in relatie tot zorgverlening*
- Webinar talkshow Wzd Flz 22-09-2022 *over de toepassing van de Wzd in de kleinschalige zorg*
- Webinar Wtza Dirk Zwager 17-02-2022 *meer kennis over de eisen en toepassing van de Wtza*
- EVC traject competentiebewijs arbeidsmarktroute BOC standaard 6 Vigor najaar 2022 *Een traject waarbij door middel van het aanleveren van bewijsstukken, een intakegesprek en een assessment wordt beoordeeld of deze competenties op HBO niveau aanwezig zijn.*
- Wat: KPI's op 17-01-2022 door HR Navigator; *meer inzicht in het gebruiken van KPI's om de kwaliteit van de organisatie en zorgverlening te monitoren.*
- "Mag ik u helpen" van Vilans op 08-02-2022; *meer kennis over de richtlijnen bevoegd en bekwaam rondom voorbehouden en risicovolle handelingen*

Doelgroep gerichte cursussen.

Zoals eerder benoemd hebben we dit jaar ingezet op een In company training OGW (Oplossingsgericht werken). Door vertraging bij de aanbieder en financiële keuzes die we hebben moeten maken is deze verplaatst naar 2023 (zie bijlage). Voor dit jaar is dit doel niet bereikt en gaat het mee naar 2023.

Een bijzondere vermelding voor de men cursus (zie ook hoofdstuk 3). We zijn hiermee in 2022 gestart en 3 medewerkers en een vrijwilliger doen hier aan mee. De cursus bestaat uit 20 lessen in 2022 en 2023. Door het behalen van deze cursus kunnen we het menen frequenter inzetten, wat goed is voor de paarden, maar vooral waardevol is voor de deelnemers, die hiervan genieten en door ontspannen.

Terugblikkend kunnen we concluderen dat het kennis en scholingsniveau op orde is gebleven in 2022.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Offerte OGW in company training

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Een leven lang leren is een thema wat de Rijksoverheid stimuleert. Ook bij 'Bij Prins' staan we daar helemaal achter. Natuurlijk gebeurt dat door alle (werk)ervaring heen. Naast deze waardevolle levenservaring is het ook belangrijk om systematisch bezig te zijn met scholing en ontwikkeling om zo bekwaam te zijn voor de uitdagingen die je in je werk kunt tegenkomen. Hiervoor stelt Bij Prins zich ieder jaar doelen. Voor de komende jaren zijn dit:

- Het op peil houden van het bestaande opleidings- en kennisniveau. Enerzijds om te kunnen voldoen aan de kwaliteitseisen die we ons zelf opleggen. Anderzijds om beter te kunnen inspelen op de ontwikkelingen binnen de zorg zoals de dreiging aan een te kort aan gekwalificeerd zorgpersoneel en een verbreding van de zorgvraag van deelnemers.
- Begeleidende medewerkers, met maximaal 2 uitzonderingen, zijn agogisch gediplomeerd. De leidinggevende medewerkers functioneren minimaal op HBO niveau.

Concreet vertaald naar 2023 zijn de doelen:

- De kennis van medewerkers met betrekking tot BHV blijft up to date. (Punt reeds toegevoegd aan de actielijst 01-06-2023).
- De manager sluit haar HBO opleiding met een positief resultaat af.
- Alle medewerkers die een rol spelen in het medicatieproces ronden hun vereiste training af in 2023
- De boekhouder en beleidsmedewerker kwaliteit verdiepen zich in de jaarverantwoording zorg (Wtza) Actie 15-02-2023.
- Het management anticipeert op de ontwikkelingen in de zorg in 2023 door inzet van passende scholing en training.
- Cursus NKC 2 15 en 16 maart.
- De cursus bosmaaien; 5 en 6 april
- VCA, voor deelnemers, datum nader te bepalen. De laatste cursussen in samenwerking met de onderwijsinstelling Terra/Terra Start
- Training gericht op kennis over Parkinson, dementie, Huntington en psychoses. Nader te bepalen datum
- Training suïcide preventie. Nader te bepalen datum.
- Men cursus; voortzetting t/m april 2023.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het proces rondom scholing en ontwikkeling.

Terugblikkend op 2022 kunnen we concluderen dat er geïnvesteerd is in kennis en scholing. En dat de geplande training OGW is doorgeschoven naar 2023.

Het onderwerp scholing is ook besproken binnen het MT. Hieruit kwam naar voren dat we toch ook meer willen inzoomen op specifieke ziektebeelden. Denk hierbij aan Parkinson, dementie, Huntington en psychoses. Een ander thema dat we willen meenemen is suïcide preventie. De keuze voor deze onderwerpen zijn signalen uit de actualiteit, maar ook het feit dat we in toenemende mate te maken krijgen met een bredere zorgvraag en hiervoor toegerust willen zijn. De doelen zijn beschreven en op de agenda gezet van het SO/MT om deze te concretiseren en te plannen.

Een terugkerende vraag binnen het SO/MT is waarom er zo weinig eigen initiatief lijkt te zijn als het gaat om scholing. Tijdens het functioneringsgesprek komen ontwikkelingsdoelen ter sprake en bespreken we ook de eventuele wensen voor een bepaalde training/scholing. Hieruit komen weinig concrete wensen naar voren. Toch blijkt uit het MTO dat Bij Prins maar matig scoort op het

gebied van scholing en ontwikkelingsmogelijkheden. De reden hiervan blijft een beetje in 'nevelen' gehuld, maar heeft mogelijk te maken met de afgelopen twee turbulente jaren.

De reden waarom wij dit als organisatie belangrijk vinden is dat de professionals verantwoordelijkheid nemen voor hun ontwikkeling en professioneel handelen en hiermee ook een stuk zelfstandigheid en taakvolwassenheid laten zien. Er lijkt nog een aanzienlijke 'afhankelijkheid' te zijn van de managers/organisatie. Deze houding zien we ook bij sommigen op de werkvloer. Waar veel collega's zelfstandig handelen en waar nodig af stemmen met de manager, moeten andere echt meegenomen worden tijdens hun werk en taakgerichtheid. Dit is niet altijd in relatie tot onervarenheid.

Tijdens het bespreken van dit onderwerp in het MT kwamen we tot conclusie dat dit ook te maken kan hebben met het feit dat we ondanks dat we het familiebedrijf hebben overgenomen- nog een jonge organisatie zijn, met een eigen werkwijze die nu toch beduidend anders vormgegeven wordt dan voorheen. Dit maakt dat personeel mogelijk nog wat zoekende is naar de verwachtingen van het bestuur, zich nog niet echt laat 'zien' en wat aarzelend handelt. We trekken de conclusie dat er onder andere tijd nodig is om hier meer ontwikkeling in te zien. Daarnaast willen dit onderwerp tijdens de functioneringsgesprekken van 2023 meer onder de aandacht brengen en bespreekbaar maken.

Proces scholing

Binnen bij Prins wordt systematisch aan scholing gewerkt. We onderscheiden hierbij de volgende stappen:

- In kaart brengen behoeften organisatie en individuele medewerker aan de hand van signalen (functioneringsgesprek, incident meldingen, strategisch overleg/MT en overige overlegvormen, uit nieuwsbrieven FLZ/ Bezin/overige nieuwsbrieven vanuit nieuwe wet en regelgeving etc.)
- vertalen naar scholingsdoelen
- Doelen vertalen naar concrete training/scholing
- Deelname en toetsing
- Controleren en vastleggen certificering bijvoorbeeld bij uitvraag tijdens functioneringsgesprek (o.a. medicatie)
- Evalueren resultaat door metingen en signalen
- opnieuw in kaart brengen van behoeften. De pdca cirkel is weer rond.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

6 Terugkoppeling van deelnemers

De kwaliteit van de zorgverlening van zorgboeren wordt mede getoetst aan de hand van evaluatiegesprekken, inspraakbijeenkomsten en deelnemerstevredenheidsmeting. De reacties van de deelnemers die hiermee worden verzameld, geven belangrijke informatie aan de zorgboer(in).

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke deelnemer heeft minimaal jaarlijks een evaluatiegesprek met de begeleiding en eventuele betrokkenen waarin wordt besproken hoe de deelnemer de zorg op de zorgboerderij ervaart en of de begeleidingsdoelen zijn behaald. In deze paragraaf wordt beschreven hoe de evaluatiegesprekken zijn verlopen.

Er wordt met vaste regelmaat geëvalueerd op Fleddervoor en Ambulant. Alle deelnemers krijgen ongeveer 3 evaluaties per jaar; 2x een evaluatie van het handelingsplan en 1x een zorgplan evaluatie. Het verschil tussen deze plannen is dat het handelingsplan eigenlijk "handen en voeten" geeft aan het zorgplan. Bij sommige deelnemers die uitstroomden was de laatste evaluatie tevens een exit gesprek. Veel evaluaties zijn gesprekken tussen de PB'er en de deelnemer. Soms zijn ook ouders of vertegenwoordigers aanwezig.

In totaal zijn er met de deelnemers van Veenhuizen 69 evaluaties gehouden. De MDO's en andere gesprekken zoals met de gemeenten zijn hierbij niet meegeteld. Tijdens de evaluaties van het handelingsplan focussen we nadrukkelijk op de voortgang van de doelen van de begeleiding en daarnaast de actualisatie van de persoonlijke RI&E, afspraken over vervoer en medicatiegegevens.

Bij het evalueren van het zorgplan worden alle aspecten mee genomen zoals ook aanpassingen van persoonsgegevens maar vooral ook de beeldvorming wanneer er belangrijke gebeurtenissen hebben plaatsgevonden in het leven van de deelnemer.

Als we kijken naar het al dan niet behalen van doelen blijkt uit een steekproef dat dit heel verschillend is. Uit de gegevens blijkt dat doelen correct en haalbaar gesteld worden, maar dat persoonlijke omstandigheden invloed hebben op het al dan niet behalen van een doel. Concreet noemen deelnemers van Veenhuizen oorzaken als bijvoorbeeld een gewijzigde wens (eerst wel graag mee boodschappen doen, later niet meer), gebrek aan motivatie, door wisselingen qua begeleiding of wanneer we bij het behalen van een doel afhankelijk zijn van derden, bijvoorbeeld een behandelaar.

We zien ook regelmatig dat doelen meerdere perioden meegaan. Het gaat hier vaak om doelen die zich richten op het aanleren van vaardigheden. Het doel is in principe al wel behaald, maar je wilt graag dat dit nog meer beklijft en automatiseert bij een deelnemer. Dit kan een reden zijn om aan te geven dat een doel in principe behaald is, maar dat het waardevol is om hier nog enige tijd aandacht aan te

besteden. Wanneer een doel niet behaald is wordt het doel soms aangepast omdat het doel te "groot" is, of wordt het doel "in stukjes"; subdoelen geknipt om het haalbaar te maken. Dit doen we met name wanneer het belangrijk is voor de deelnemer dat dit doel uiteindelijk toch behaald wordt.

Naast het evalueren van doelen zit in de evaluatievragenlijst ook een aantal vragen die meer betrekking hebben over tevredenheid:

- Is de deelnemer tevreden over de begeleiding van Bij Prins?
- Wat vindt de deelnemer goed gaan?
- Wat kan volgens deelnemer beter?
- Hoe zou het volgens de deelnemer in de toekomst moeten gaan?

De respons op deze vragen is divers. Over het algemeen zijn deelnemers tevreden. Een verbeterpunt die sommige deelnemers noemen is de communicatie en overdracht. Maar er zijn ook deelnemers die aangeven dat dit juist goed loopt. Verder komt hier uit naar voren dat de deelnemers de wisseling van locatie en personeel lastig vinden. Uit deze gegevens kunnen we aflezen dat het met name belangrijk is om deze informatie op deelnemer niveau te duiden en indien nodig te verbeteren. De respons uit de evaluatie is een waardevolle aanvulling op de inspraakmomenten en het KTO.

Wat betreft het verbeterpunt van vorig jaar; het SMART stellen van doelen en inhoudelijk verbeteren van de plannen zijn stappen gemaakt waarbij een van de managers met de medewerkers meekijkt in de dossiers en hen advies geeft over het schrijven van de plannen. Er is een begin gemaakt met deze actie die ook nog in 2023 zal worden voortgezet.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de evaluatiegesprekken. Eventuele verbeterpunten met betrekking tot het proces zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

De evaluaties verlopen goed. Ze vinden tijdig plaats, en zijn doeltreffend geschreven. Er is gewerkt aan verdieping van de verslagen, het SMART formuleren van doelen, en taalkundig correct schrijven. Hiermee zullen we ook in 2023 verder gaan (actie 31-12-2023).

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder kwartaal wordt er op de zorgboerderij een inspraakmoment gehouden. Hierbij krijgen alle deelnemers de gelegenheid om met elkaar aan te geven wat ze graag anders of toegevoegd zouden willen zien op de zorgboerderij.

De inspraak wordt binnen Bij Prins vorm gegeven door de cliëntenraad. Deze cliëntenraad wordt ondersteund door een onafhankelijk coach die de deelnemers helpt om hun inspraak te verwoorden en vorm te geven. Dit doet hij door vragen te stellen of hen op een andere manier aan het denken te zetten. De bijeenkomsten vonden dit jaar plaats op:

- 14 februari
- 28 maart
- 8 juni
- 3 oktober

Tijdens deze vergaderingen wordt een agenda gevolgd en worden er notulen gemaakt. De volgende zaken zijn aan bod gekomen:

- Met stip op 1: Het Bij Prins feest op 1 juli
- Woon en werkafspraken
- De locaties en werkzaamheden

- Huishoudelijk: taalgebruik, telefoongebruik, roken
- Bijzonderheden personeel; verlof, vacatures
- De kernwaarden; welke spreken je aan en waarom? Aan de hand van het kernwaardenbord en de praatkaartjes praten we hier meerdere keren over.
- Tuinonderhoud
- Brandweeroefening
- Communicatie
- Leuke input voor de Donderslag (Het Bij Prins 'magazine')
- Evalueren van de werkwijze van cliëntenraad, wat zegt de wet en kwaliteitssysteem en hoe geven we dit vorm?

Uit het laatste zijn waardevolle aanpassingen gekomen. We willen in het vervolg 4x per jaar een deelnemers inspraak moment houden. In deze vernieuwde vorm van inspraak is de vergadering zo ingedeeld, dat naast de agendapunten er ook een blok is gereserveerd om werkwijzen binnen Bij Prins stuk voor stuk uit te leggen en deelnemers hierin mee te nemen en hun mening te geven. De output wordt meegenomen in het SO/MT.

Zoals we beschreven onder hoofdstuk 'Algemeen' heeft onze coach in de loop van 2022 aangegeven te gaan stoppen. Nog voor zijn afscheid in december werden we opgeschrikt door het bericht dat deze vrijwilliger plotseling is overleden. We denken in dankbaarheid terug aan zijn betrokkenheid en denken aan zijn vrouw en geliefden die zo plotseling zonder hem verder moeten.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de inspraakmomenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

De inspraakmomenten verlopen naar wens. De deelnemers gebruiken de mogelijkheid om punten op de agenda te zetten en te bespreken die hen bezighouden. Na een evaluatie over het functioneren van de CR hebben we aanpassingen gedaan waarmee de deelnemers actiever betrokken worden bij het vormgeven van het beleid van de organisatie. Door hen te informeren en hun input mee te nemen is er meer wederkerigheid tussen bestuur en deelnemers wat ten goede komt bij de besluitvorming en de cliënt gerichte zorg.

Voor 2023 zijn deze inspraakmomenten inmiddels gepland (actie 31-12-2023).

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Ieder jaar wordt de tevredenheid van de deelnemers gemeten. De zorgboerderij kan hiervoor zelf een vragenlijst opstellen of gebruik maken van bestaande instrumenten. Het is aanbevolen dat de deelnemers de vragenlijst anoniem kunnen invullen.

In 2022 zijn er twee klanttevredenheidsonderzoeken uitgevoerd. Een voor wonen en een voor dagbesteding. Voor de deelnemers die wonen op Fleddervoort of ambulant thuis worden begeleiding is de vragenlijst van 'wonen'.

Nieuw dit jaar zijn de vragenlijsten.

De reden voor de nieuwe vragenlijsten is tweeledig.

- Er zijn twee verbeterpunten uit het KTO 2021 gekomen met betrekking tot de vragenlijsten.

1. De score van vraag 4 en 5 en de uitkomst van vraag 6 lijken elkaar tegen te spreken. Mogelijk heeft dit te maken met de vraagstelling. Voor het komende KTO gaan we kijken of de vraagstelling beter kan.

2. Het KTO is op aanraden van de auditor van de FLZ uitgevoerd voor ambulant en Fleddervoort samen. Hierdoor zijn de uitslagen minder goed te duiden voor de aparte locaties. We gaan onderzoeken of het mogelijk is om dit toch gesplitst uit te voeren en/ of dat de bewoners kunnen aangeven of ze bij Fleddervoort wonen of ambulante begeleiding krijgen. Bij meer relevante vragen kunnen we dan de score beter duiden.

We hebben opnieuw de vragenlijsten bekeken en kwamen tot de conclusie dat de vragen, naast dat ze soms verwarring gaven, ze ook qua inhoud veel op elkaar leken en overlap hadden. Verder hebben we overleg gehad met de auditor van Fleddervoort en ambulant hoe we dit het beste aan kunnen vliegen; als twee woonsituaties of als één. Het antwoord zat hem eigenlijk al in de vraagstelling; voor wonen; ambulant en Fleddervoort één lijst.

De tweede reden voor aanpassing van de vragenlijsten was de introductie van het Kwaliteitskader van de zorglandbouw. We hebben de ontwikkeling met interesse gevolgd en zijn blij met dit waardevolle document. Door de kaart met daarop de kernwaarden van de zorglandbouw kwamen we op het idee om dit als leidraad te gebruiken voor de nieuwe vragenlijst.

De vragenlijsten zijn uitgezet, ingevuld (anoniem) en retour gekomen en daarna is er een analyse gemaakt. Aan de hand van deze analyse konden we onze conclusies trekken:

Conclusie woonbegeleiding

Omdat we dit jaar met een nieuwe vragenlijst zijn gestart, kunnen we het resultaat per vraag/aandachtsgebied niet vergelijken met voorgaande jaren. Wel kunnen we naar de totaalscore kijken van dit jaar ten opzichte van vorige jaar omdat dit wat te zeggen heeft over de tevredenheid in algemene zin. Vorig jaar haalden we een gemiddelde van 92 % ja stemmen. Dit jaar hebben we een gemiddelde behaald van 86 % . Dat is ten opzichte van vorig jaar een lichte daling, maar zeker een mooie score.

Het valt verder op dat er dit jaar weinig neutrale en geen ongeldige stemmen zijn. Hieruit mogen we de conclusie trekken dat de vragen duidelijk zijn.

Bij het vergelijken van de resultaten van de woonbegeleiding in 2022 met de resultaten van 2021 zien we de volgende scores, 2021: het aantal ja stemmen 81 % en in 2022: 83 % ja stemmen. Dit betekent dat er sprake is van een lichte stijging. Ook dit is een mooie score, zeker als we meenemen dat bij vraag 6 de vraagstelling op tweeërlei wijze te interpreteren was (zie toelichting vraag 6). Tot slot blijkt uit de vragen 8 en de feedback uit 9 dat duidelijkheid in informatie en afspraken opnieuw onder de aandacht worden gebracht.

Voor de algemene conclusies en de feedback vanuit het MT, de teams en de cliëntenraad zie bijlage KTO 2022

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Verslag KTO 2022

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de tevredenheidsmeting. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Het uitvoeren van het KTO is goed verlopen. De nieuwe lijsten lijken beter aan te sluiten bij de deelnemer (minder neutrale antwoorden) en de vragen hebben minder overlap. De score van locatie Fleddervoort en ambulant is goed, met een lichte stijging ten opzichte van vorig jaar zien we dat 83% de zorg in het algemeen als goed beoordeeld en op alle losse onderdelen minimaal een score van 74% haalt (uitgezonderd vraag 6 maar die bleek op twee manieren te interpreteren en hebben we daarom buiten beschouwing gelaten.). Hiermee zijn we als organisatie erg tevreden.

Een verbeterpunt is dus vraag 6:

Helpt de begeleiding jou bij het deelnemen aan activiteiten en het ontmoeten van andere mensen?

Uit de score zouden we de conclusie kunnen trekken dat er in sommige gevallen geen ondersteuning op dit gebied wordt gegeven. Uit toegevoegde tekst (2x) blijkt echter dat er bij sommigen geen behoefte op dit gebied is. De vraag rees of we deze vraag niet moesten aanpassen. Dit punt is vervolgens met auditor mw. L tijdens de audit op DBK besproken. Zij gaf aan dat het aanpassen van de vraag niet

nodig is, als mensen de ruimte krijgen om, zoals gebeurt is, een toelichting te geven. We nemen dit advies mee.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

7 Meldingen en incidenten

Op een zorgboerderij wordt geleefd en gewerkt in kleine of grote groepen, er wordt gewerkt met dieren en gereedschap. Daarbij kunnen onverwachte situaties, (bijna) ongevallen of incidenten voorkomen. In dit hoofdstuk wordt beschreven wat er op de zorgboerderij is voorgevallen, hoe er met deze situaties is omgegaan, wat er uit de analyse van de situatie kan worden geleerd en tot welke acties dit heeft geleid. Voor alle meldingen en incidenten geldt dat de privacy van betrokkenen voorop staat. Wanneer om privacyredenen een melding of de toelichting daarop niet kan worden gepubliceerd, heeft de zorgboer(in) in een bijlage verantwoording afgelegd. Deze bijlagen worden niet gepubliceerd.

Wanneer er geen meldingen en/of incidenten hebben plaats gevonden is er enkel een conclusie beschreven.

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Alle ongevallen en bijna ongevallen moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een enkel ongeval of een reeks van kleine ongevallen kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Binnen 'Bij Prins' worden alle ongewenste gebeurtenissen, ongevallen en bijna ongevallen geregistreerd op een Fobo meldingsformulier. Dit formulier wordt in het dossier van de deelnemer gehangen en er wordt een intern bericht gestuurd aan de manager en de kwaliteitsmedewerkster om hen te informeren. De fobo wordt besproken in het strategisch overleg en in het agogisch overleg van de begeleiders. Er worden eventuele verbeteracties afgesproken. Daarnaast wordt er jaarlijks een evaluatie opgesteld, het volledige verslag van deze evaluatie is toegevoegd als bijlage.

Fobo's maken we bij verschillende 'voorvallen':

- Bij een ongewenste gebeurtenis
- Bij een bijna ongeval
- Een ongeval

In het Excel bestand (zie bijlage) staan alle fobo's geïnventariseerd door de kwaliteitsmedewerker. Dit doet zij op basis van de fobo formulieren die de medewerkers maken en waar zij een melding van krijgt. Bij Fleddervoort en ambulant was er 7x sprake van een

ongewenste gebeurtenis, een ongeval of bijna ongeval namelijk:

- niet bereikbaar zijn van de achterwacht
- Bezit van softdrugs
- Vingers vastgeplakt met superlijm
- hulpvraag voor opname afkick kliniek
- Paniek/hulpvraag rond overlijden ouder
- paniekaanval
- zelfmoordgedachten

In het fobo formulier wordt opgenomen informatie over:

- Gegevens melder
- type melding
- betrokkenen
- Soort incident
- Oorzaak
- Plaats incident
- Beschrijving incident
- Hoe het voorkomen had kunnen worden (rol begeleiding/beleid Bij Prins)
- Welke vervolgacties ter voorkoming van herhaling

Zie bijlage Fobo anoniem 21-09-2022

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- 2023-01-26 Verslag Evaluatie Fobo
- 2023-01-07 gegevens fobo 2022
- Fobo anoniem 21-09-2022

7.2 Medicatie

Op de zorgboerderij worden medicijnen verstrekt en/of toegediend wanneer de begeleiding daarvoor bevoegd en bekwaam is. Het kan ook zo zijn dat een deelnemer zelf medicijnen meeneemt en inneemt gedurende het verblijf op de zorgboerderij. Wanneer er een incident plaatsvindt rondom de medicatie moet dit worden vastgelegd. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Binnen 'Bij Prins' worden alle medicatie gerelateerde incidenten geregistreerd op een Fobo meldingsformulier. Dit formulier wordt in het dossier van de deelnemer gehangen en er wordt een intern bericht gestuurd aan de manager en de kwaliteitsmedewerkster om hen te informeren. De fobo wordt besproken in het strategisch overleg en in het agogisch overleg van de begeleiders. Er worden eventuele verbeteracties afgesproken.

In het Excel bestand (zie bijlage hoofdstuk 7.1.) staan alle fobo's geïnventariseerd door de kwaliteitsmedewerkster. Dit doet zij op basis van de fobo formulieren die de medewerkers maken en waar zij een melding van krijgt. Op Fleddervoort en ambulant was 6x sprake van een medicatie incident. namelijk:

1. Deel van de medicatie vergeten
2. Pleister vergeten
3. Pleister verkeerde dag
4. Medicatie vergeten (eigen beheer)
5. Medicatie niet afgegeven

6. Medicatie in de afvoer gerold

In het fobo formulier wordt naar aanleiding van een medicatie incident informatie opgenomen over:

- Gegevens melder
- type melding
- betrokkenen
- Soort incident
- Oorzaak
- Plaats incident
- Beschrijving incident
- Hoe het voorkomen had kunnen worden (rol begeleiding/beleid Bij Prins)
- Welke vervolgacties ter voorkoming van herhaling

Zie bijlage Fobo anoniem 12-04-2022

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Fobo anoniem 12-04-2022

7.3 Agressie

Alle agressie-incidenten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Binnen 'Bij Prins' worden alle agressie incidenten geregistreerd op een Fobo meldingsformulier. Dit formulier wordt in het dossier van de deelnemer gehangen en er wordt een intern bericht gestuurd aan de manager en de kwaliteitsmedewerkster om hen te informeren. De fobo wordt besproken in het strategisch overleg en in het agogisch overleg van de begeleiders. Er worden eventuele verbeteracties afgesproken. Daarnaast wordt er jaarlijks een evaluatie opgesteld, het volledige verslag van deze evaluatie is toegevoegd als bijlage.

In het Excel bestand (zie bijlage hoofdstuk 7.1.) staan alle fobo's geïnventariseerd door de kwaliteitsmedewerker. Dit doet zij op basis van de fobo formulieren die de medewerkers maken en waar zij een melding van krijgt. Op Fleddervoort en ambulant was 8x sprake van een agressie incident. namelijk:

- Agressie tegen materiaal 1x
- Verbale agressie 5x
- Agressie fysiek 2x

In het fobo formulier wordt opgenomen informatie over:

- Gegevens melder
- type melding
- betrokkenen
- Soort incident
- Oorzaak
- Plaats incident
- Beschrijving incident
- Hoe het voorkomen had kunnen worden (rol begeleiding/beleid Bij Prins)
- Welke vervolgacties ter voorkoming van herhaling

Zie bijlage Fobo Anoniem 29-01-2022

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Fobo anoniem 29-01-2022

7.4 Ongewenste intimiteiten

Alle incidenten rondom ongewenste intimiteiten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.5 Strafbare handelingen

Alle incidenten rondom strafbare handelingen moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.6 Klachten

Alle klachten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan welke klachten zijn ingediend en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een klacht kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het ontstaan en afhandelen van meldingen en incidenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

In 2021 hebben we naar aanleiding van de afwezigheid van medicatie incidenten in 2021 binnen de organisatie de afspraak gemaakt om twijfelgevallen rond fobo en medicatie incidenten expliciet te bespreken. In juli 2022 was er een incident, buiten begeleidingsuren die eveneens een vraag oproep, namelijk of deze fobo ook gemeld moest worden naar de gemeente. Doordat hierdoor duidelijk werd dat er regelmatig vragen zijn over verschillende typen fobo's, is de afspraak binnen het MT gemaakt dat alle fobo's ongeacht zwaarte of impact, besproken worden tijdens het twee wekelijks overleg. De kwaliteitsmedewerker is verantwoordelijk voor het aanleveren hiervan, omdat zij de fobo's van alle locaties (ambulant, wonen en dagbesteding) onder ogen krijgt.

Nu anno 2023 kunnen we concluderen dat de afgesproken werkwijze goed werkt. De fobo's worden structureel besproken in de teams en het strategisch overleg/MT. Dit levert op meerdere manieren 'leerstof' op.

- Meer kennis over de deelnemer in kwestie, dienst belastbaarheid en kwetsbaarheid
- Input om het beleid en de zorgverlening te optimaliseren en risico's in beeld te brengen
- bespreken van casuïstiek; hoe is gehandeld en wat was het resultaat, wat zou anders kunnen.

Een andere conclusie die we kunnen trekken is ondanks dat er frequent wordt gemeld aan de kwaliteitsmedewerker er ook een aantal fobo's zijn vergeten. Uit een steekproef bleek dat er meerdere fobo's niet zijn gemeld en daarmee (mogelijk) niet de aandacht hebben gekregen die nodig was. Om dit te voorkomen hebben we de volgende verbetermaatregelen genomen:

- De kwaliteitsmedewerker plaatst iedere 3 maanden een reminder over het doormelden van de fobo in ZilliZ om het personeel te attenderen op het doorgeven/melden aan de kwaliteitsmedewerker. Hiervoor zijn (interne) acties aangemaakt in het kwaliteitssysteem.
- Voorafgaand aan de fobo analyse doet de kwaliteitsmedewerker een dossier controle om na te gaan of alle fobo's zijn doorgegeven en worden meegenomen in de analyse.

- De medewerkers krijgen een retourbericht wanneer ze de fobo-melding hebben doorgegeven. Op deze manier ervaren ze een positieve bekrachtiging op hun melding en dragen we bij aan het creëren van een “veilig meldt klimaat”.
- Het fobo-beleid wordt besproken in het strategisch overleg van week 7 2023 om het fobo beleid nogmaals onder de loep te nemen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

8 Acties

Werken aan kwaliteit is een continu proces, waarbij alle stappen die genomen worden om de situatie op peil te houden of te verbeteren kunnen worden vastgelegd in een actie. De actielijst is een belangrijke weergave van de activiteiten van de zorgboerderij in het algemeen en op het vlak van kwaliteit.

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

In het afgelopen kalenderjaar zijn onderstaande acties uitgevoerd. Waar nodig heeft de zorgboer(in) een toelichting gegeven op de uitvoering van de actie.

Evaluatiegesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: afgerond

Verwantenoverleg in de oneven maanden

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2022
Actie afgerond op: 30-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd. Zie verslagen.

Bewonersoverleg in de even maanden

Geplande uitvoerdatum: 21-12-2022
Actie afgerond op: 21-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd. Zie notulen.

Actualiseren kwaliteitssysteem (jaarcheck)

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2022
Actie afgerond op: 15-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd.

Bespreikbaar maken van 'wensen rond het levenseinde'. Door bespreking van het onderwerp 'wensen rond levenseinde' in teamvergadering en MT, komen we tot een werkwijze waarbij vorm, tijdstip, ethische benadering en borging van de actualiteit binnen de organisatie is ingericht.

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2022
Actie afgerond op: 20-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Dubbel geagendeerd

Gezamenlijke lunch organiseren

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2022
Actie afgerond op: 20-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: dubbel geagendeerd.

Evaluatie privacy protocol deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022
Actie afgerond op: 20-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: afgerond

Evaluatie protocol afname tevredenheidsonderzoeken personeel

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022
Actie afgerond op: 20-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: afgerond

Afname tevredenheidsonderzoek personeel, reacties uit teamoverleg verwerken in het verslag

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022
Actie afgerond op: 20-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: afgerond

Evaluatie protocol agressie en ongewenste gebeurtenissen

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022
Actie afgerond op: 20-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: afgerond

Dakgoten controleren en schoonmaken (wordt uitgevoerd door J.B. van locatie Donderen)

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022
Actie afgerond op: 01-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Valt nu onder verantwoordelijkheid van de nieuwe verhuurder.

evaluatie Coronachecklist

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2022
Actie afgerond op: 26-10-2022 (Afgerond)
Toelichting: Besproken tijdens het medicatieoverleg. Zie verslag JV.

Evaluatie infectiepreventieprotocol

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2022
Actie afgerond op: 26-10-2022 (Afgerond)
Toelichting: Besproken tijdens het medicatieoverleg. Zie verslag JV.

Afname tevredenheidsonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022
Actie afgerond op: 16-08-2022 (Afgerond)
Toelichting: Het tevredenheidsonderzoek is uitgevoerd. De formulieren zijn geïnventariseerd en geanalyseerd. De uitkomst is beschreven in het verslag en verwerkt tot een presentatie voor team, deelnemers en betrokkenen.

Afname tevredenheidsonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022
Actie afgerond op: 01-08-2022 (Afgerond)
Toelichting: Het onderzoek is uitgezet. De uitkomst is verwerkt in een verslag. Zie jaarverslag 2022

Bijscholing BHV

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022
Actie afgerond op: 19-10-2022 (Afgerond)

Bijscholing brandpreventie

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022
Actie afgerond op: 19-10-2022 (Afgerond)

Calamiteitenplan evalueren

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2022
Actie afgerond op: 21-07-2022 (Afgerond)
Toelichting: Het calamiteitenplan is geëvalueerd en aangepast.

Evaluatie verzuimprotocol

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2022
Actie afgerond op: 21-07-2022 (Afgerond)
Toelichting: het document is geëvalueerd en niet gewijzigd.

Evaluatie privacy protocol personeel

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2022
Actie afgerond op: 21-07-2022 (Afgerond)

Toelichting: Het protocol is doorgenomen en niet gewijzigd.

Website Bij Prins "Live"

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022
Actie afgerond op: 06-07-2022 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond.

Gezamenlijke teamlunch organiseren

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2022
Actie afgerond op: 13-06-2022 (Afgerond)
Toelichting: Op 22 juni staat een open morgen gepland voor Donderen voor ouders en verwanten. Daarna is er een teamlunch voor alle medewerkers van Bij Prins.

Ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2022
Actie afgerond op: 07-06-2022 (Afgerond)
Toelichting: Er is een oefening uitgevoerd in samenwerking met de brandweer. Er was wel aangekondigd dat er een oefening kwam, maar het hoe was een groot vraagteken. De oefening is erg goed verlopen en iedereen handelde zoals we steeds hebben herhaald en geoefend. Een positieve oefening!

Controle brandblusmiddelen Fleddervoort

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2022
Actie afgerond op: 13-06-2022 (Afgerond)
Toelichting: Brandblussers zijn gekeurd en indien nodig vervangen.

Evaluatie protocol afname tevredenheidsonderzoeken deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2022
Actie afgerond op: 07-06-2022 (Afgerond)
Toelichting: Het protocol is geëvalueerd en de vragenlijsten zijn vernieuwd. De nieuwe vragenlijsten zijn gebaseerd op de kernwaarden van het nieuwe Kwaliteitskader Zorgboerderijen.

Onderzoeken of inzet (begeleide) intervisie (locatie overstijgend) mogelijk is. (zie evaluatieverslag training dichtbij of té dicht bij)

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2022
Actie afgerond op: 23-05-2022 (Afgerond)
Toelichting: afgerond. In overleg is besloten om op een andere manier vorm te geven aan het doel met betrekking tot teambuilding, samenwerking en het Bij Prins gevoel.

Vrijwilligersdag organiseren

Geplande uitvoerdatum: 06-05-2022

Actie afgerond op: 11-05-2022 (Afgerond)

Toelichting: Onder het genot van een hapje en een drankje hebben we de vrijwilligers ontmoet en "bevraagd". Ook zijn de laatste administratieve zaken afgehandeld met de nieuwe vrijwilligers. Het was een goede ontmoeting.

onderzoek of opnieuw tekenen voor de procedures gewenst is en onderneem passende actie. Benoem actie in jaarverslag 2022

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2022

Actie afgerond op: 20-05-2022 (Afgerond)

Toelichting: In overleg met Bezinn is besloten om opnieuw te laten tekenen. Deze actie is uitgevoerd.

Het bestuur onderzoekt in de komende 3 maanden de mogelijkheden om de scholing aan te bieden door middel van in-company training waardoor het scholingsniveau gewaarborgd blijft.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022

Actie afgerond op: 10-05-2022 (Afgerond)

Toelichting: Er is een jaarplanning gemaakt met scholing op het gebied van BHV, medicatieveiligheid en training/scholing met betrekking tot kennis van de doelgroep. Daarnaast zijn er individuele afspraken gemaakt met personeelsleden.

Evalueren Klachtenreglement (en klachten-info)

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2022

Actie afgerond op: 02-05-2022 (Afgerond)

Toelichting: Het reglement is geëvalueerd en aangepast.

Evaluatie hygiëncode

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022

Actie afgerond op: 28-04-2022 (Afgerond)

Toelichting: Geëvalueerd en aangepast.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling.

[Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 02-04-2022

Actie afgerond op: 01-04-2022 (Afgerond)

Audit Wonen. Bereid u voor op de audit aan de hand van het auditprogramma (zie de kennisbank)

[Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2022

Actie afgerond op: 01-03-2022 (Afgerond)

Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.

[Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022

Actie afgerond op: 26-02-2022 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 24-02-2022, 14:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 24-02-2022

Actie afgerond op: 24-02-2022 (Afgerond)

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2021

Actie afgerond op: 19-02-2022 (Afgerond)

Toelichting: afgerond

De schriftelijk toetsing is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Werkbeschrijving zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Werkbeschrijving in ter beoordeling.

Aanvullen nav toetsing

Geplande uitvoerdatum: 18-02-2022

Actie afgerond op: 09-02-2022 (Afgerond)

Evaluatiegesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021

Actie afgerond op: 26-01-2022 (Afgerond)

Toelichting: Met alle deelnemers is de zorgverlening geëvalueerd. Het zorgplan wordt 1 x per jaar geëvalueerd en het handelingsplan 2 x per jaar. In totaal zijn er 3 evaluatiemomenten per deelnemer per jaar. Met deelnemers die laat in het jaar instromen of vroeg in het jaar uitstromen zijn niet alle evaluatiegesprekken gevoerd (afsluitgesprekken zijn niet meegeteld als evaluatiegesprek). Alle andere deelnemers hebben minimaal 1 evaluatiegesprek gehad. Er zijn in totaal 138 evaluatiegesprekken gevoerd met 51 verschillende deelnemers, de evaluatie of voortgangsgesprekken met de gemeente zijn hierbij niet meegerekend.

Bewonersoverleg in de even maanden

Geplande uitvoerdatum: 21-12-2021

Actie afgerond op: 26-01-2022 (Afgerond)

Toelichting: Bewoners overleg heeft plaatsgevonden op: 03-03 26-04 19-07 30-08

Verwantenoverleg in de oneven maanden

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2021

Actie afgerond op: 26-01-2022 (Afgerond)

Toelichting: Het verwantenoverleg heeft plaatsgehad op: 28-01 29-03 28-06 21-10

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

Hieronder staan de geplande acties van de zorgboerderij. Wanneer een actie is uitgesteld of gewijzigd heeft de zorgboer(in) een toelichting beschreven.

RI&E evalueren

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023

Evaluatie protocol afname tevredenheidsonderzoeken deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2023

Evaluatie privacy protocol personeel

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2023

Beleidsmedewerker kwaliteit en Manager (zorginhoudelijk) evalueren de knelpunten bij het schrijven van evaluaties en stellen van smartdoelen. Zij doen dit naar aanleiding van de input van de functioneringsgesprekken. Aan de hand hiervan wordt het beleid gemaakt/aangepast om hierin een verbeterslag te kunnen maken.

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2023

evaluatie EHBO protocol

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2023

EHBO doos controleren

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2023

Controle brandblusmiddelen Fleddervoort

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2023

Ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2023

Calamiteitenplan evalueren

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2023

Vrijwilligersdag organiseren**Geplande uitvoerdatum:** 11-05-2023**Calamiteitenplan evalueren****Geplande uitvoerdatum:** 15-05-2023**Bijscholing brandpreventie****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023**Bijscholing BHV****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023**Gezamenlijke teamlunch organiseren****Geplande uitvoerdatum:** 13-06-2023**Evaluatie infectiepreventieprotocol****Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2023**evaluatie Coronachecklist****Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2023**Afname tevredenheidsonderzoek deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2023**Afname tevredenheidsonderzoek deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2023**Afname tevredenheidsonderzoek personeel, reacties uit teamoverleg verwerken in het verslag****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2023

Vergaderingen cliëntenraad volgens planning (minimaal 4 keer per jaar)

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023

Actualiseren kwaliteitssysteem (jaarcheck)

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2023

Bewonersoverleg in de even maanden

Geplande uitvoerdatum: 21-12-2023

Verwantenoverleg in de oneven maanden

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Evaluatiegesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Door: - Het inzetten op rust en stabiliteit - Het team meer te betrekken bij alle stappen van de zorg - Het team te betrekken bij de sollicitatieprocedure - Iedere 6 weken een teamlunch te organiseren werkt team ambulant aan het vormen van een hecht team en verbinding met de organisatie.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Door het bieden van: -Goede arbeidsvoorwaarden volgens CAO GHZ -Eenmalig extra compensatie brandstof -Ruimte voor scholing en ontwikkeling -Verbinding met de organisatie -Meer uitdaging door toename van verantwoordelijk en daarmee een stuk vrijheid bij het uitvoeren van de werkzaamheden, is Bij Prins een prettige organisatie om voor te werken en ervaren medewerkers een prettige verbinding

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Evaluatie hygiëncode

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2024

Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Evalueren Klachtenreglement (en klachten-info)**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2024**Evaluatie verzuimprotocol****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2024**Evaluatie protocol afname tevredenheidsonderzoeken personeel****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2024**Evaluatie protocol agressie en ongewenste gebeurtenissen****Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2024**Evaluatie privacy protocol deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2024**Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit** [Indienen werkbeschrijving](#)**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2025**Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma)** [Audit](#)**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2025**Controle elektrische installaties volgens NEN 3140****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2025**Vergaderingen cliëntenraad volgens planning (minimaal 4 keer per jaar)****Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 02-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Toelichting:** vergaderingen hebben volgens agenda plaatsgevonden. Zie notulen.**Evaluatiegesprekken met deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 02-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Toelichting:** Dubbel geagendeerd. Verwijderd.

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2022
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: Afgerond

Aan het eind van het 2022 worden de 'twijfelgevallen' met betrekking tot fobo's bij medicatie incidenten geïnventariseerd en geëvalueerd door de beleidsmedewerker Kwaliteit en de managers. Naar aanleiding van de uitkomst wordt het beleid bij fobo meldingen met betrekking tot medicatiemeldingen al dan niet aangepast.

Geplande uitvoerdatum: 02-01-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 04-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: De fobo analyse is besproken en de verbeterpunten geagendeerd en vertaald naar acties.

Evaluatie invoering CAO gehandicaptenzorg

Geplande uitvoerdatum: 10-01-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 11-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: Afgerond. Motivatie zie dezelfde actie bij locatie DBK.

Organisatie teamactiviteit/uitje/nieuwjaarsborrel

Geplande uitvoerdatum: 05-01-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: Komt te vervallen. Een alternatief wordt georganiseerd in het voorjaar.

Schrijf uw jaarverslag over 2022 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.[Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Jaarverslag 2022: verwerk het aandachtspunt meegegeven in de adviesmail d.d. 8.4.2022 in het jaarverslag.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2022
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 29-03-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: Het jaarverslag is compacter geschreven. En er is minder herhaling van informatie van voorgaande jaren.

Evaluatie protocol afname tevredenheidsonderzoeken personeel

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 29-03-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: Afgerond.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het plannen en tijdig uitvoeren van acties. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

De actielijst is een onmisbaar onderdeel van het bewaken van alle processen in onze organisatie en het in beeld brengen van andere "to-do" zaken. De toevoeging van interne acties is prettig. Alle acties worden opgepakt en na afronding besproken in het overleg. Vervolgens worden de acties afgerond en eventueel beschreven. Informatie die relevant is wordt ook alvast genoteerd in het jaarverslag. Op deze manier is het schrijven van het verslag eenvoudiger omdat je niet meer hoeft te zoeken in je aantekeningen.

Een verbeterpunt zou zijn als het jaarverslag van het volgende jaar per 1 januari beschikbaar is. Nu moeten we de eerste maand toch nog elders onze informatie "parkeren".

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

9 Doelstellingen

In dit hoofdstuk beschrijft de zorgboer(in) wat de toekomstplannen zijn voor de zorgboerderij.

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Het jaar 2022 stond in het teken van de lancering van 'Het kwaliteitskader Zorglandbouw' en de zogenaamde kernwaarden. We hebben als MT dit document met interesse gelezen, de kernwaarden kaartjes gebruikt voor de herziening van de vragen van het KTO, we hebben deelgenomen aan diverse Webinars en zijn naar Lunteren gereisd om de 'Dag van de Zorglandbouw' bij te wonen.

Het hele gebeuren heeft ons meer bewust gemaakt van de kracht en het specifieke van de zorglandbouw. Hoewel Bij Prins geen echte boerderij meer heeft zijn de kernwaarden wel degelijk van toepassing op ons zorgaanbod. Samen-buiten-gewoon is op ons lijf geschreven. We zien dit het duidelijkst terug in de kernwaarden:

Ik wordt gezien en gehoord.

We besteden bij Bij Prins veel aandacht aan de invloed van de deelnemers op hun eigen zorgproces. Dit zie je terug in momenten die bewust zijn georganiseerd om deze inspraak te borgen. Het komt aan de orde in het primaire proces, de intake en de evaluatie. In de cliëntenraad en het bewoners overleg (Fleddervoor), het verwantenoverleg en het KTO. De lijnen zijn kort en de drempels laag om je verhaal te komen doen of 'te halen'. Niet zelden loopt een deelnemer even binnen tijdens de vergadering van het bestuur of gaat even

buurten bij de boekhouder. Er worden geen hiërarchische drempels ervaren; deelnemers bellen net zo makkelijk met een begeleider als met de managers. Deze kracht vloeit voort uit het feit dat we een familie bedrijf zijn en veel deelnemers Bij Prins ook wel een beetje zo ervaren, als familie.

Het is op Fleddervoort net als in het gewone leven/We eten samen gezond /Ik hoor erbij en ik doe mee

Deze kernwaarden horen echt bij Fleddervoort en ook zoveel mogelijk bij de ambulante ondersteuning. De zorgverlening is erop gericht dat onze deelnemers/bewoners gewoon kunnen meedraaien in de maatschappij en hun eigen 'huishouden' kunnen runnen. We zetten daarbij in op; zo zelfstandig mogelijk waar kan, met ondersteuning waar dat nodig is. Vrienden ontmoeten, samen eten, je huis opruimen, boodschappen doen, je administratie regelen, al deze dingen komen aan de orde. En het eten? Dat is lekker, en gezond!

De doelstelling voor de komende vijf jaar

- Bij Prins biedt goede zorg vanuit haar missie en visie en volgens geldende wet en regelgeving op het gebied van dagbesteding, wonen en ambulante (woon) ondersteuning.
- "Bij Prins" behoudt de huidige kwaliteitsstandaard:
- 'Bij Prins heeft een visie en missie die door alle personeel, stagiaires en vrijwilligers worden uitgedragen.'
- 'Bij Prins' zet in op een hoge klanttevredenheid
- 'Bij Prins' zet in op verantwoord werkgeverschap en tevreden medewerkers
- 'Bij Prins is in het bezit van het keurmerk 'Kwaliteit laat je zien' van de Federatie Landbouw en Zorg of een vergelijkbaar kwaliteitskeurmerk.
- 'Bij Prins draagt zorg voor een financieel gezonde organisatie om continuïteit van zorg en werkgelegenheid te borgen
- 'Bij Prins' neemt haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en biedt transparantie door het naleven van de Wtza.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstellingen voor het komende jaar:

Zorginhoudelijk:

'Bij Prins'(Veenhuizen 2539) biedt wonen en ambulante (woon)begeleiding aan mensen met een zorgvraag. Uitgangspunt is zelfstandig waar het kan, en met begeleiding waar dit nodig is.

Organisatie

Het komende jaar wordt er gewerkt aan doelen en aandachtspunten zoals beschreven in het jaarplan 2023. Zie bijlage. Dit jaar is Bij Prins begonnen om de speerpunten, doelen en verbeterpunten samen te voegen en in beeld te brengen. Het schrijven van het jaarverslag is een mooi moment om al deze zaken te signaleren en te beschrijven in een jaarplan. Met dit plan kunnen we de agenda samenstellen voor het

strategisch overleg en tevens monitoren of we "op koers zijn en/of blijven" en zo nodig bij sturen. Wanneer we nieuwe verbeterpunten of doelen signaleren worden deze weer opgenomen als aantekening in het jaarverslag van 2023 in de Kwapp, die zo weer de bron vormt voor het jaarplan 2024. Korte termijn acties worden geagendeerd in de actielijst.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Jaarplan Bij Prins 2023

9.3 Plan van aanpak

Om de doelstellingen te realiseren beschrijft de zorgboer(in) concrete stappen die worden toegevoegd aan de actielijst.

Plan van aanpak

Het plan van aanpak is vormgegeven door het jaarplan 2023. Hierin staat beschreven hoe we vorm willen geven aan alle facetten van een zorgorganisatie, waarbij onderscheid gemaakt is in de volgende thema's:

1. Leiderschap
2. Strategie en beleid
3. Management van medewerkers
4. Management van middelen
5. Management van processen
6. Cliënten en stakeholders
7. Medewerkers
8. Maatschappij
9. Bestuur en financiën

Daarnaast wordt in het plan nog weergegeven wat onze kernwaarden zijn; de missie en visie en activiteiten en omstandigheden die belangrijk zijn om onze organisatie met alle betrokkenen 'gezond' te houden.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Overzicht van bijlagen

In dit overzicht is opgenomen welke bijlagen er aan het jaarverslag zijn toegevoegd. Deze bijlagen bevatten aanvullende informatie voor de toetsing en worden niet gepubliceerd.

7.3 • Fobo anoniem 29-01-2022

7.2 • Fobo anoniem 12-04-2022

7.1 • 2023-01-26 Verslag Evaluatie Fobo
• 2023-01-07 gegevens fobo 2022
• Fobo anoniem 21-09-2022

3.2 • Voorstel indeling acties
• Locatiebezoek Bezinn/Audit 21-04-2022
• Verslag medicatie commissie
• Verkorte thermometer IVM
• Profielschets toezichthouder

9.2 • Jaarplan Bij Prins 2023

3.1 • Offerte OGW Bij Prins 2023

4.3 • Presentatie sheets MTO 2022
• 2023-01-26 Evaluatie Fobo's

5.1 • Offerte OGW in company training

6.5 • Verslag KTO 2022